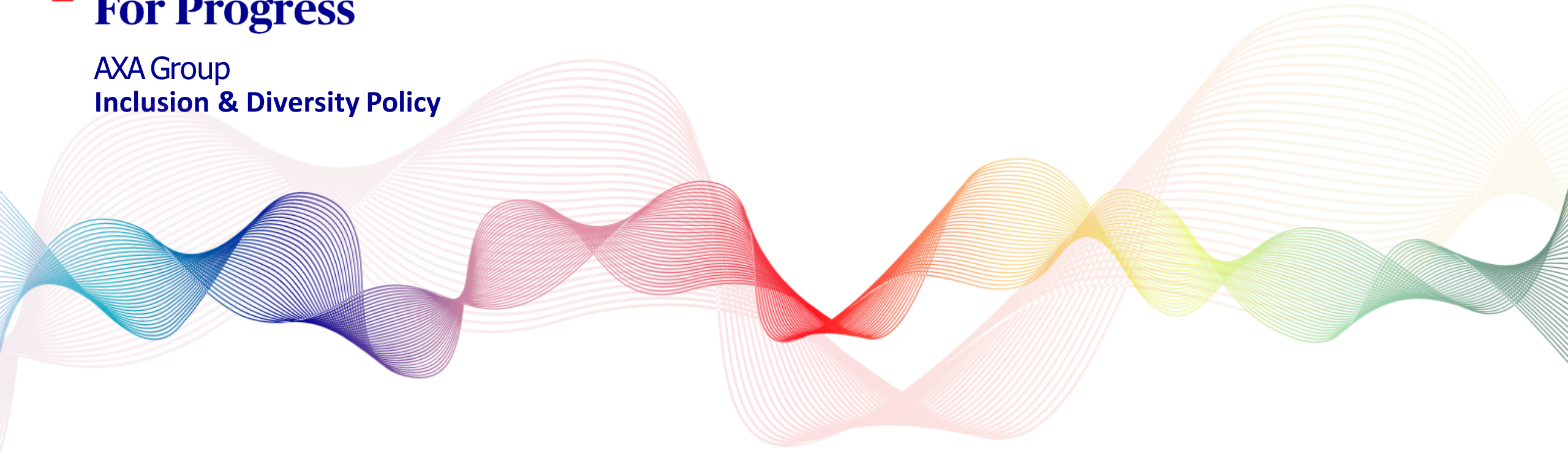




# Inclusion For Progress

AXA Group  
Inclusion & Diversity Policy





**No coração da AXA estão as pessoas que tornam tudo possível. Em todo o mundo, mais de 120.000 funcionários compartilham a mesma paixão de viver nosso propósito – agir para o progresso humano protegendo o que importa.**

É nossa ambição de 2023 colocar a AXA entre as empresas mais inspiradoras para se trabalhar e se tornar uma empresa ainda mais inclusiva e diversa para refletir a diversidade de nossos clientes e sociedade.

Uma força de trabalho diversa e uma cultura inclusiva são cruciais para o nosso sucesso a longo prazo. Isso porque, em nossa experiência, equipes diversas entendem e se relacionam melhor com as necessidades de nossos clientes, igualmente diversos. Da mesma forma, a diversidade de pensamento, opinião e experiência nos ajuda a tomar melhores decisões e ser mais inovadores, enquanto um ambiente de trabalho inclusivo atrai pessoas de alta qualidade e nos torna um lugar melhor para trabalhar para todos.

Na AXA, abordamos a diversidade de maneira ampla. Definimos nossas áreas prioritárias nos próximos anos como: gênero, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, multi-gerações, origens e saúde mental, sempre reconhecendo as experiências vividas pelos nossos colaboradores e valorizando suas características pessoais.

Essas prioridades tem como fundamento o engajamento e o apoio de nossos líderes, que demonstram claramente e todo os dias, seu compromisso com a Diversidade e Inclusão.

Também tenho orgulho de dizer que nossos colaboradores, em todos os níveis, globalmente estão ativamente nos ajudando a construir uma cultura inclusiva. Estamos sempre procurando novas maneiras de dar espaço para nossas pessoas expressarem seus pontos de vista para termos conversas mais significativas, criando uma cultura onde todos se sintam confortáveis em compartilhar diferentes perspectivas.

Sempre acreditei que não há limite para o sucesso que podemos alcançar se nosso time trazer seus *eus* completos e autênticos para trabalhar todos os dias – compartilhando suas experiências e perspectivas de maneira que enriqueça nossa cultura, trazendo valor aos nossos clientes, fortalecendo nossa sociedade e impulsionam o sucesso da AXA. Estamos vivendo tempos transformadores e agora é o momento de mudança – para despertar novas ideias, definir estratégias claras e trabalhar juntos para progredir em direção ao que importa.

A diversidade e a inclusão devem ser consideradas uma jornada contínua que requer comprometimento, cuidado e reavaliação constante. E acima de tudo, o envolvimento de todos nós.

**Karima Silvent**

# Prefácio



# Acreditamos no poder da diferença

Na AXA, a diversidade e a inclusão estão intimamente ligadas aos nossos valores e à nossa cultura de respeito aos colaboradores, clientes e comunidades ao nosso redor. Juntos, criamos um ambiente onde todos sentem que pertencem, estão incluídos e podem prosperar.

Estamos convencidos de que diferentes formas de pensar e experiências variadas serão fundamentais para nosso sucesso a longo prazo. Uma força de trabalho diversa nos ajuda a atrair as pessoas mais talentosas, porque elas sabem que podem florescer conosco e desenvolver todo o seu potencial. A diversidade também nos ajuda a atender às necessidades de nossos clientes em diferentes mercados – tanto globalmente quanto localmente.

A diversidade e a inclusão também desempenham um grande papel em nosso propósito: agir para o progresso humano protegendo o que importa. Como uma das maiores seguradoras do mundo, queremos dar o exemplo. Fazemos isso promovendo os valores de inclusão e igualdade em toda a sociedade. Como seguradora, desenvolvemos produtos e serviços para comunidades vulneráveis a quem damos acesso a um novo nível de proteção social a que não tinham acesso antes.

Conheça mais sobre nosso trabalho de diversidade e inclusão em nosso site [AXA.com](https://www.axa.com).

Discriminação, comportamento não inclusivo e assédio não têm lugar na AXA. Esperamos que todos os funcionários demonstrem respeito por seus colegas, clientes e parceiros.

Garantimos que todos os funcionários tenham acesso igualitário às oportunidades e que tenhamos políticas e procedimentos em vigor para pagá-los de forma equitativa – com base em seu papel, habilidades, contribuição ou impacto – e não discriminamos com base em gênero ou outros fatores.

As lacunas salariais injustificadas são tratadas, caso surjam.

Encorajamos os funcionários em todos os níveis a serem aliados. Queremos que todo o nosso time promova e avance ativamente uma cultura de inclusão – através de esforços deliberados, positivos e conscientes. Podemos fazer uma grande diferença com ações cotidianas, como usar linguagem inclusiva, reconhecer e abordar vieses inconscientes e desafiar comportamentos não inclusivos.

As opiniões e experiências de nossos colaboradores contam. Estamos construindo uma cultura onde todos podem usar sua voz, sabendo que serão bem-vindos, ouvidos e respeitados. Estamos tão empenhados em construir uma cultura inclusiva que a medimos através da pesquisa pulse de inclusão. Queremos saber se nossos funcionários se sentem incluídos e se nos recomendariam como um lugar inclusivo para trabalhar.

# Todos tem um papel a desempenhar na criação de uma cultura inclusiva

Nosso esforço de inclusão e diversidade é impulsionado por nossas equipes de liderança executiva (Management Committee, Partners e GLN) em todo o mundo. Uma equipe de Inclusão & Diversidade do Grupo impulsiona a liderança do pensamento e atua como um centro de expertise em contato com equipes dedicadas em cada entidade. Eles são inspirados pela estratégia do Grupo e suas próprias prioridades locais para criar locais de trabalho mais inclusivos.

Para monitorar e medir nossas ações de inclusão e diversidade em nível global, nossas prioridades são: gênero, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, origens, multi-gerações e saúde mental. Esperamos que essas áreas de foco mudem ao longo do tempo, reflitam nossas conquistas e nos mantenham progredindo. Também entendemos a importância da natureza interconectada das características pessoais. Nenhum aspecto da identidade nos define. Um colaborador pode identificar-se como fazendo parte de vários grupos.

## Nossas áreas de foco



**Gênero**



**LGBT+**



**Deficiência**



**Origens**



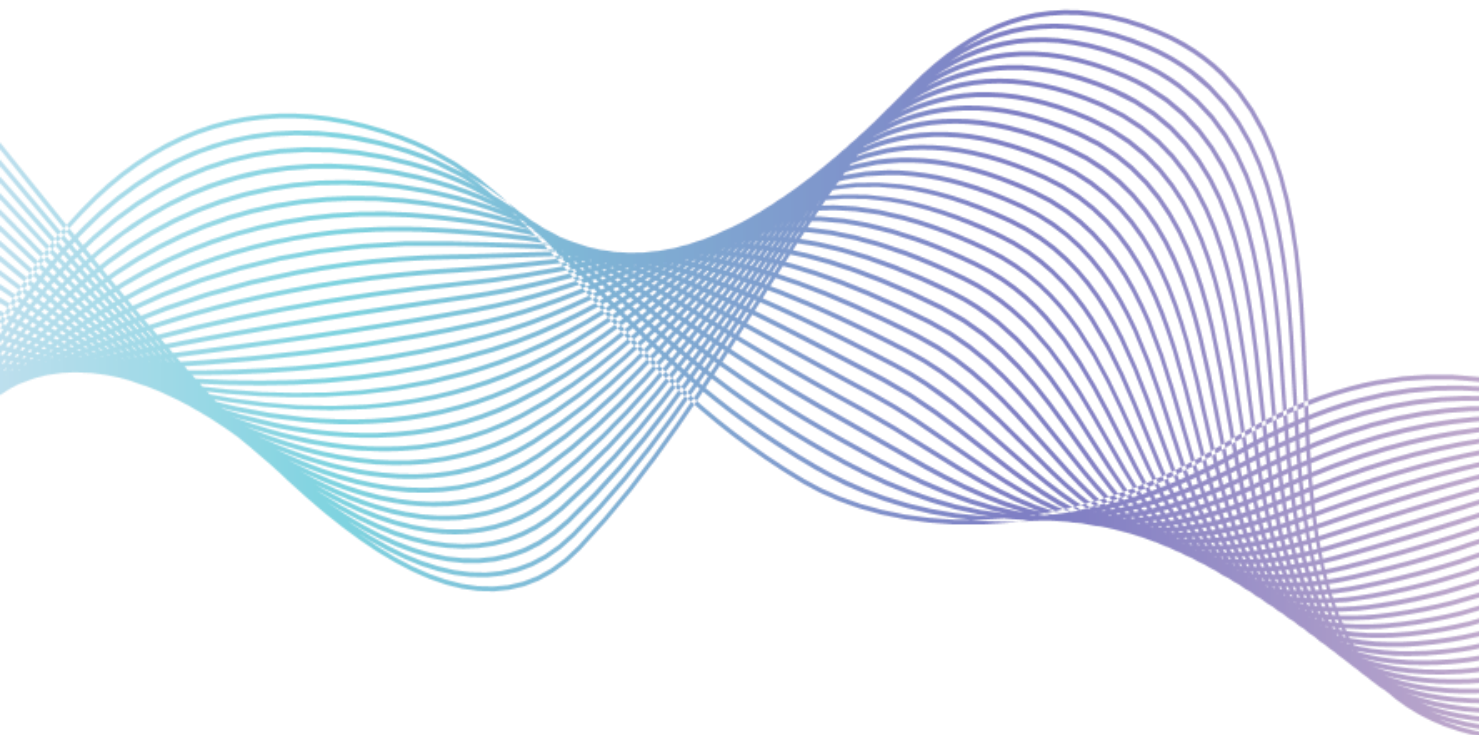
**Multigeração**



**Saúde mental**



# Gênero



**Estamos promovendo e contratando mais mulheres para cargos de liderança, ano após ano, tornando nossa força de trabalho com mais representatividade feminina em todos os níveis.**

Estamos acelerando nossa estratégia de paridade de gênero. Todos os membros do Comitê Executivo e CEOs estabeleceram prioridades estratégicas na inclusão com um foco claro na melhoria da diversidade de gênero dentro de suas organizações.

Nossos padrões e procedimentos (recrutamento e promoções) estão se ajustando para que continuemos progredindo daqui para frente. Também estamos comprometidos em eliminar pay gaps em todas as geografias até 2023, no máximo.

Continuamos investindo em educação para desafiar estereótipos e preconceitos de gênero, bem como assédio sexual. Também estamos fortemente comprometidos com a paridade de gênero para nossos clientes. Garantimos que as mulheres tenham acesso igualitário ao seguro e à saúde, adaptando nossas ofertas e serviços às suas necessidades.





# LGBTQIAPN+



Queremos que nossas lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros sejam eles mesmos no trabalho. Usamos o termo 'LGBTQIAPN+' para representar a ampla gama de orientações sexuais, identidades e expressões que existem.

Em todo o mundo, ser LGBTQIAPN+ muitas vezes significa que você enfrenta discriminação e perseguição, por isso focamos na educação em torno dessas questões. Apoiamos nossos colaboradores – aqueles que estão fora, assim como aqueles que não estão – porque queremos criar e manter locais de trabalho que atraiam e retêm talentos 'LGBTQIAPN+'.



Viver com uma deficiência – visível ou invisível – faz parte do cotidiano de muitos de nossos colaboradores.

Comprometemo-nos a ser flexíveis e práticos em ajudar nossos colaboradores a trabalhar com deficiência – adaptando nossos locais e estilos de trabalho e equipamentos sempre que pudermos. Com o tempo, estamos fomentando mudanças para que todos possam contribuir com o melhor de sua capacidade e acessar todas as oportunidades que a AXA oferece.

Garantimos que todos os nossos colaboradores tenham as habilidades e o conhecimento para serem verdadeiramente inclusivos de todas as deficiências. E trabalhamos para reduzir os estigmas associados às deficiências.

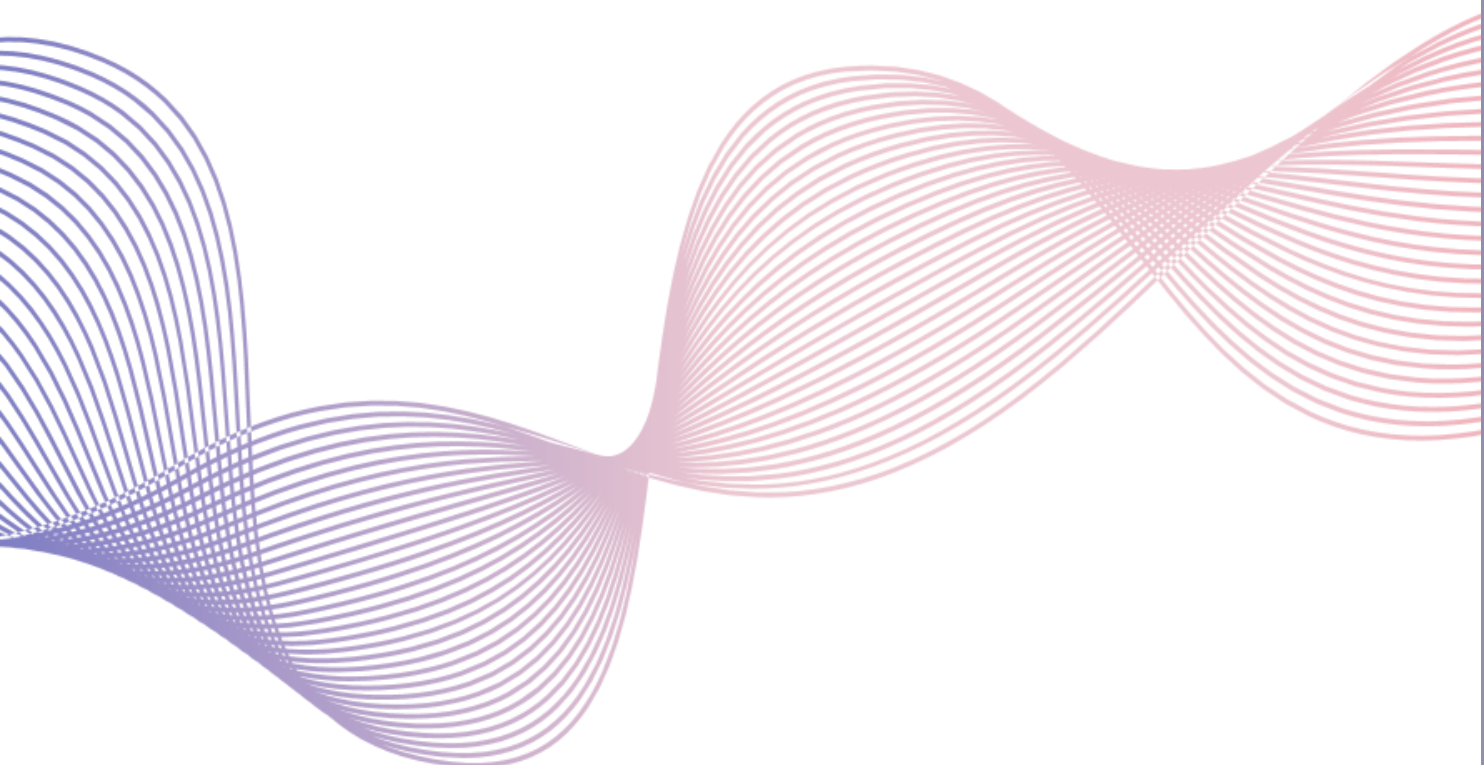


# Deficiência





# Origens



Nossas equipes globais são compostas por pessoas de uma enorme gama de diferentes origens raciais, étnicas, sociais, nacionais e culturais.

Criamos fóruns para incentivar e apoiar todos os nossos colaboradores a compartilhar as perspectivas que nossas diferentes origens e experiências de vida nos dão, tão abertamente quanto eles desejam.

Estamos comprometidos em concentrar nossos esforços para garantir que nossos futuros líderes sejam mais representativos da sociedade. Essa diversidade é uma força e nos ajuda a entender melhor nossos clientes, uns aos outros e ao mundo.

Em tempo, a diversidade cultural deve ser respeitada e as pessoas não podem ser constrangidas, humilhadas ou desqualificadas em função de suas crenças.



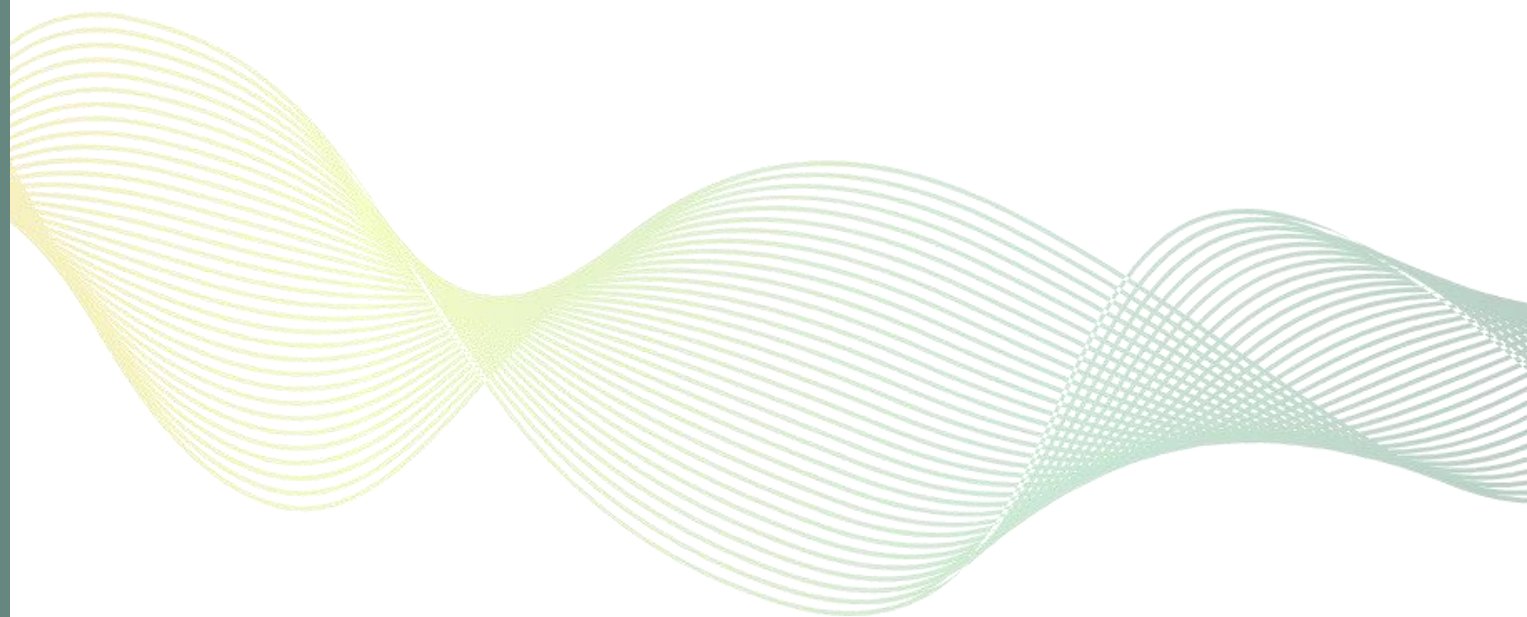
Nossa força de trabalho se estende por até quatro gerações. Cada um trazendo valores, necessidades e perspectivas diversas e cada um aprendendo com o outro.

Acreditamos que uma mistura de gerações interagindo entre si aumenta o engajamento e promove um maior desempenho.

Incentivamos iniciativas que permitam aos colaboradores compartilharem experiência e apoiamos seu desenvolvimento ao longo da jornada na AXA e sempre buscamos talentos diversos, seja qual for a idade deles.



# Multigeração



# Saúde mental

Estadisticamente, 1 em cada 4 pessoas sofrerá um problema de saúde mental em um determinado momento. Estamos comprometidos em ser o local de trabalho mais inclusivo e apoiar nossos colaboradores trabalhando para remover os estigmas da saúde mental.

Focamos na proteção, promoção e prestação de serviços. Oferecemos programas de educação projetados para construir a conscientização e alfabetização em saúde mental em todos os níveis.

Por meio de campanhas, capacitamos os colaboradores a cuidar de sua saúde mental e da dos outros. Também estamos comprometidos em fornecer um programa de assistência aos colaboradores em todas as entidades para apoiar-os quando e onde eles precisarem.





# Introdução para a linguagem inclusiva

Inclusão e diversidade devem ser consideradas uma jornada contínua que requer comprometimento, cuidado e reavaliação constante. E acima de tudo, o envolvimento de todos nós.

**Karima Silvent, Diretora Global de Recursos Humanos**





# 4 maneiras de se comunicar inclusivamente

Você provavelmente escreveu alguns e-mails, mensagens ou posts para redes sociais hoje. E é provável que você tenha falado com colegas ou clientes. Mas, você parou para pensar sobre a linguagem que estava usando? Você checou se estava sendo inclusivo e envolvente?

**Temos nossa própria abordagem de comunicação na AXA, que deve ser:**

## **Pessoal**

Conectando-se com as pessoas mostrando emoção

## **Proativo**

Ajudando a fazer as coisas acontecerem, sendo honesto e franco

## **Progressivo**

Se posicionando de maneira ousada sobre temas desafiadores para ajudar a criar um futuro melhor para todos.

*Essas qualidades nos dão uma maneira distinta de nos comunicarmos, mas é sempre importante nos perguntarmos: estou mostrando respeito através da linguagem que uso?*

**Queremos que todos se sintam incluídos e façam parte da conversa.**

Qual é a melhor maneira de fazer isso? Há muitas maneiras diferentes, então as agrupamos em 4 passos:

- 1 Comece pelo básico**
- 2 Questione suposições**
- 3 Respeite experiências e identidades**
- 4 Seja curioso**



Este material explicará cada passo com dicas e exemplos, para que você possa usar a linguagem inclusiva com confiança. Caso tenha pontos a sugerir, ótimo! Queremos ouvir seu feedback.

**A equipe de D&I está aqui para ajudar (e aprender com você)**

Usaremos o que aprendemos quando nos comunicarmos e, como você, estamos aprendendo à medida que avançamos. Nenhum de nós vai fazer tudo certo, o tempo todo, o importante é tentarmos.

Se você cometer um erro, peça desculpas e tenha isso em mente para a próxima vez.

E, se alguém ao seu redor comete um erro, seja paciente, gentil e explore as alternativas juntos.



# 1 Comece pelo básico

Antes de chegarmos às dicas, vamos responder algumas perguntas simples.





# 1 Comece pelo básico

## O que é linguagem inclusiva?

A linguagem inclusiva é sobre escolher palavras que fazem as pessoas se sentirem acolhidas e incluídas – não ofendidas ou excluídas. Trata-se de reconhecer nossas diferenças e falar sobre elas de forma respeitosa.

## Por que devemos mudar?

Usando uma linguagem inclusiva, aqueles ao seu redor vão se sentir mais à vontade, um pequeno ato que pode fazer uma grande diferença.

Como Karima Silvent, nossa Diretora Global de Recursos Humanos, diz, "**A diversidade de pensamento, opinião e experiências nos ajuda a tomar melhores decisões e sermos mais inovadores**".

## Inclusividade é apenas sobre palavras?

Palavras importam, mas palavras não são suficientes por si só, é necessário apoiá-las com ações positivas.

Nossa força de trabalho é diversificada. As pessoas têm acesso igual às oportunidades e oferecemos proteção social às comunidades vulneráveis através de nossos produtos e serviços.

Nosso objetivo é criar um ambiente onde todos sintam que pertencem, estão incluídos e podem prosperar. Conheça nossos compromissos na Política de Inclusão e Diversidade.





# 1 Comece pelo básico

## Preconceito

O preconceito tem a ver com tudo que pensamos e tudo que na verdade nos foi ensinado ao longo da vida como sendo a verdade. São as conclusões já concebidas sobre algo, baseadas em estereótipos, normalmente: algo que aprendemos como o “nosso certo” na escola, na nossa criação familiar, na formação cultural, entre outros fatores.

## Discriminação

Já a discriminação são as ações que tomamos baseadas nessas ideias, nos pensamentos que acreditamos serem os únicos certos.

Cerca de 90% da população mundial têm algum tipo de preconceito contra mulheres, negros, pessoas LGBTQIA+, PCD e outras minorias em direitos e representatividade social, que, em números, são a maioria, segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) de 2020.

## Você faz parte desses 90%?



# 1 Comece por você

## EVITE ESTEREÓTIPOS

Às vezes reagimos instantaneamente, guiados pelos estereótipos. Pare e reavalie seu julgamento. Lembre-se: você é sempre um exemplo para alguém;

## PENSE FORA DA CAIXA

Quando se trata de escolher entre pessoas, é exatamente nesse senso comum que mora o viés inconsciente. Às vezes, sem perceber, damos preferência para pessoas que cursaram a mesma universidade que a nossa, que são da mesma região, do mesmo clube, do mesmo time de futebol... acabamos escolhendo pessoas iguais a nós, sem mesmo perceber. Da próxima vez, dê uma chance a quem é diferente. Dê uma chance à riqueza da diversidade;

## PRATIQUE A EMPATIA

Valorize a diferença, busque saber mais sobre os interesses e as características dos outros, sobre os lugares onde gostam de ir, as músicas que apreciam ouvir, as atividades favoritas nos momentos de lazer, as comidas preferidas... Mostre-se aberto e veja o mundo pelos olhos do outro.

# 2 Questione suposições

Visões tendenciosas estão por toda parte. Para evitar repeti-las, precisamos pensar criticamente sobre o mundo ao nosso redor – fazendo perguntas como "O que minhas palavras realmente estão dizendo?"





# 2 Questione suposições

## Descubra o que realmente significa "normal"

### Tente ampliar suas definições

Quando você ouve "família", você pode imaginar um homem casado e uma mulher com filhos. Porque é o que tem sido, historicamente, considerado como "normal", moldando nossa compreensão das palavras. Mas "família" significa coisas diferentes para pessoas diferentes.

Quando estiver falando ou escrevendo, use a definição mais ampla possível. Mais pessoas se relacionarão com sua mensagem como resultado.

### Esteja ciente de padrões duplos

Quando duas pessoas agem da mesma maneira, mas são descritas de forma muito diferente, provavelmente é por causa de um duplo padrão. Aqui estão alguns exemplos:

Quando se pensa	Não descreva um	E o outro
Um homem e uma mulher assumindo o comando em um escritório	assertivo	mandão
Duas pessoas de gerações diferentes respondendo à mudança	representativo (de sua geração)	resistente
Duas pessoas, uma com deficiência, fazendo uma apresentação	profissional	corajoso

### E cuidado com adjetivos que escondem suposições ultrapassadas

Em vez de "um casal gay", basta dizer "um casal".

Ou, em vez de "CEO feminina", apenas "CEO".

# Cuidado com estereótipos e estigmas

Suposições são particularmente prejudiciais quando são sobre um grupo inteiro de pessoas. É comum que pessoas mais velhas sejam estereotipadas como frágeis e mal-humoradas, por exemplo. Ou pessoas com problemas de saúde mental como instáveis.

Esses estereótipos negativos levam grupos a serem estigmatizados, então, tome cuidado para evitar essas suposições sobre grupos, e pense no indivíduo em vez disso.

Quando se pensa:	Em vez disso:	Considere:
Idade	os idosos, o velho os jovens	pessoas mais velhas Jovens
Deficiência	os deficientes, desafiado, especial, lento normal, saudável capaz de encorpado	pessoas com deficiência pessoa com deficiência de aprendizagem pessoa sem deficiência
Saúde mental	mentalmente doente, insano, louco uma vítima de depressão	pessoa com uma condição de saúde mental alguém que vive com depressão

Quando se pensa:	Em vez disso:	Considere isso:
Gênero	girls, ladies, dear, love (and other old-fashioned labels for an individual or group)	Para consultar um indivíduo, use o nome da pessoa.  Ao destacar o gênero de um grupo, seja específico e preciso: mulheres, homens, mulheres, não-binário.
Sexualidade	lésbicas gays, bissexuais escolha estilo de vida, preferência sexual	mulheres lésbicas, gays, pessoas bissexuais  orientação sexual
Origens	pobres, classes mais baixas, desfavorecidos país de terceiro mundo, país em desenvolvimento uma pessoa de cor	pessoas de baixa renda, pessoas que são menos privilegiadas  Use o nome do país quando possível  uma pessoa preta

Não podemos cobrir todos os cenários. Além disso, a melhor maneira de desafiar suas suposições é se conectando com uma ampla gama de pessoas.



## Conheça seu público

O público responde a mensagens relevantes para suas vidas. Por isso, encorajamos você a adaptar suas comunicações, por exemplo.

Mas certifique-se de que você está mirando pessoas reais, ao invés de estereótipos desatualizados (anúncios mostrando donas de casa confusas pelo seguro, por exemplo).

**Faça sua própria pesquisa e descubra quais são seus interesses, motivações, preocupações e hábitos.**



# 3

## Respeite experiências e identidades

A melhor maneira de decidir como identificar alguém também é a mais fácil: pergunte a pessoa sobre isso.





# 3 Respeite experiências e identidades

## Coloque as pessoas em primeiro lugar

As características das pessoas se sobrepõem e se cruzam. Não podemos ser reduzidos à nossa raça, idade, gênero ou sexualidade, porque somos todas essas coisas de uma só vez – e muito mais. Então, tente olhar além de uma única característica e evite rótulos.

## A primeira língua da pessoa é geralmente mais respeitosa

Não use rótulos ou adjetivos para definir alguém. Em vez disso, use frases como "uma pessoa com filhos" ou "uma pessoa com ansiedade". Vê como a pessoa vem antes da característica?

## Há exceções a esta regra

"Pessoas com deficiência" é aceitável. E muitos autistas optaram por se chamar apenas isso – "pessoas autistas". Eles argumentam que esta é uma abordagem de identidade que reconhece o autismo como uma parte inerente à sua identidade. É um distintivo de orgulho.

## Verifique com os especialistas

Sempre preste atenção em como as pessoas se descrevem. Eles sabem o que é melhor. Mas, na dúvida, consulte instituições e associações que tem autoridade no tema e veja o que dizem.





## Use pronomes corretamente

### Mais do que uma questão de preferência

É educado pedir a alguém os pronomes corretos para usar quando se fala sobre eles. Mas lembre-se que sua identidade de gênero não é uma escolha. É uma parte central de sua identificação. Então, não pergunte "que pronomes você prefere?" pode ser insultante e banalizante. Em vez disso, pergunte "quais são seus pronomes" ou "que pronomes devo usar".

## Respeite e não se omita

Respeitar é interagir, dialogar e colaborar para que nosso ambiente de trabalho seja aberto, acolhedor, com gente que possa se expressar e fazer o seu melhor. Até mesmo quando lhe faltam com respeito, responda de maneira firme, mas com respeito, mostrando e como o AXA valoriza a diversidade e respeita todas as pessoas.

A prática de discriminação racial por qualquer público deve ser enfrentada com diálogo firme e respeitoso, deixando evidente que o Grupo AXA não é conivente com práticas de discriminação racial. Medidas formais podem ser tomadas, dependendo da gravidade da situação,

**Valorizar a diversidade significa que nenhuma característica de uma pessoa pode se transformar em motivo para desrespeito, muito menos discriminações, injustiças, humilhações ou exclusões. Cultive boas relações com todas as pessoas.**



# Cuidado com a linguagem de gênero

Para ser inclusivo, devemos encontrar alternativas neutras – embora entendamos que isso não é possível em todas as línguas.

Exemplo: Ao escrever um convite, diga "parceiros são bem-vindos" ao invés de "maridos e esposas são bem-vindos". A primeira versão inclui mais pessoas, porque gênero e estado civil não entram nele.

Em vez disso:	Considere isso:
Faxineira	limpador
senhoras e senhores	amigos e colegas, todos
marido, esposa, namorado, namorada  Use essas palavras quando souber que elas se encaixam na situação. Mas não faça suposições e pense que um homem mais velho deve ter uma esposa, por exemplo.	parceiro  Como vimos com nosso convite imaginário, quando você não sabe muito sobre o relacionamento de alguém ou quando você está falando em geral, é melhor se referir ao seu parceiro.

# 4 **Seja curioso**

**A linguagem e a cultura mudam – e devemos mudar com ela.**

**Procurar aprender e buscar feedback ajudará você a se adaptar.**





# 4 Seja curioso

## Revisar criticamente

Ao pensar em linguagem, torne-a mais inclusiva fazendo quatro perguntas-chave:

- 1 Comece com o básico**  
Minha linguagem fará as pessoas se sentirem incluídas?
- 2 Questione suposições**  
Já trabalhei contra definições estreitas, o dobro padrões, estereótipos e estigma?
- 3 Respeitar experiências e identidades**  
Já mostrei minha aceitação de diferentes identidades usando uma linguagem respeitosa que coloque a pessoa em primeiro lugar?
- 4 Seja curioso**  
Continuo aprendendo sobre linguagem inclusiva e encontrando maneiras de aplicar meus novos conhecimentos?

## Continue aprendendo

Você não pode ler sobre linguagem inclusiva uma vez e se considerar um especialista. Então, crie o hábito de sempre pensar nos termos que você usa.

Você vai se surpreender com quantas expressões comuns apoiam ideias problemáticas. "Quem usa as calças?", e "meninos serão meninos" defendem estereótipos machistas, por exemplo. Então há termos que são simplesmente enganosos. 'Lunático' é outro termo que não deve ser usado porque vem de uma época em que as pessoas pensavam que as fases da lua afetavam a saúde mental.

Se você aprender que uma frase está desatualizada ou exclui as pessoas, nosso conselho é simples: uma vez que você se conscientizar, pare de usá-la.

## Ouçá os especialistas

Isso é apenas uma introdução para aumentar sua consciência. Para obter mais informações, **confira estas fontes:**

[The UN \(on gender\)](#) [The UN \(on disability\)](#) [Stonewall \(on LGBT+\)](#) [The AP \(on origins\)](#)

[APA Style \(on multi-generations\)](#)

[Mental Health Europe \(on mental health\)](#)



# Glossário Inclusivo

## Veja as palavras que estamos usando para progredir

Este glossário define alguns dos termos-chave da nossa política de inclusão e diversidade.





## A

### Assédio

*Assédio é um comportamento abusivo que cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.*

*Leia nossa política sobre assédio para uma compreensão mais completa.*

## B

### Bissexual

Bissexual é uma maneira de descrever uma pessoa que sente uma atração romântica, emocional ou sexual por mais de um gênero.

## C

### Comunidades

*Comunidades são grupos de indivíduos que têm algo em comum. Os membros de uma comunidade podem compartilhar características, interesses ou valores semelhantes.*

*Eles podem viver na mesma área ou trabalhar para a mesma organização.*

### Cultura

Quando um grupo tem uma cultura, seus membros se comportam de uma forma que é informada por crenças, valores e tradições compartilhadas.

### Capacitismo

Forma de discriminar pessoas com deficiência, reduzindo suas qualidades à condição físico-intelectual específica que possuem. O capacitismo cria uma hierarquia implícita e quem não atinge esse padrão é diminuído e desconsiderado

## D

### Diferença

*A diferença é uma maneira de dizer que as pessoas não são exatamente como as outras. Nossas características e experiências nos tornam distintos.*

### Discriminação

*A discriminação é tratar uma pessoa ou grupo injustamente, por causa do preconceito.*

### Deficiência

Uma deficiência é qualquer condição que torna mais difícil para uma pessoa fazer certas atividades ou interagir com o mundo ao seu redor.

### Diversidade

*A diversidade surge quando pessoas com diferentes origens e experiências fazem parte do mesmo grupo.*

## E

### Equidade

adaptação da regra existente à situação concreta, observando-se os critérios de justiça.

## E

### Estereótipos

*Estereótipos são imagens fixas ou ideias sobre um tipo de pessoa que não permite individualidade.*

### Estigma

Se algo tem estigma ligado a ele, as pessoas pensam que é algo para se envergonhar.

### Experiências

*Suas experiências são eventos passados que moldaram sua vida e caráter.*

### Expressão de gênero

Expressão de gênero é como uma pessoa escolhe mostrar seu gênero. A maneira como isso é feito é influenciada pelo que a sociedade espera de alguém, seja homem ou mulher. Uma pessoa pode desafiar essas expectativas sem se identificar como transgênero.

## F

### Feminismo

*Movimento social e político iniciado no final do século XVIII que defende a igualdade de direitos entre mulheres e homens.*

## G

### Gay

Gay geralmente descreve um homem que sente uma atração romântica, emocional ou sexual por outros homens. Mas pode ser usado mais amplamente. Se uma mulher é atraída por outras mulheres, pode-se dizer que ela é uma mulher gay, por exemplo.

### Gênero

*O gênero é frequentemente expresso em termos de masculinidade e feminilidade. É em grande parte cultural e tende a ser assumido a partir do sexo registrado ao nascer.*



## I

### Identidade

Sua identidade é quem você é. É composto das características que o distinguem dos outros. Não é fixo, pois você pode tomar uma decisão consciente para mudar um aspecto de sua identidade.

### Identidade de gênero

*Identidade de gênero é o senso de gênero de uma pessoa, seja masculino, feminino ou não binário. Pode ou não corresponder ao sexo registrado em seu nascimento.*

### Igualdade

A igualdade é alcançada quando cada membro de um grupo tem o status, direitos, oportunidades e responsabilidades.

### Igualdade salarial

*Há igualdade salarial quando as pessoas que estão realizando trabalho igual recebem o mesmo salário. Você pode dizer se as pessoas estão fazendo trabalho igual com base em seus papéis, habilidades, contribuição e impacto.*

### Inclusivo

Quando um grupo é inclusivo, permite que todos os tipos de pessoas pertençam a ele, em vez de apenas um tipo de pessoa. Seus membros devem incluir, parte de algo maior do que eles mesmos.

## L

### Lésbica

Lésbica descreve uma mulher que sente uma atração romântica, emocional ou sexual por outras mulheres.

### LGBT+

*LGBT é uma abreviação para 'lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros'. O sinal de mais no final do LGBT+ é usado para significar todas as outras orientações sexuais, identidades de gênero e expressões.*

## M

### Multi-gerações

Quando um grupo apresenta multi-gerações, tem membros com uma ampla gama de idades.

### Machismo

Crença de que a mulher é inferior ao homem, e que, portanto, sempre deve ser colocada abaixo dele.

## N

### Não-binário

*Não-binário descreve uma pessoa que não se identifica apenas como homem ou apenas como mulher. Eles podem se identificar como ambos.*

### Não inclusivo

Quando um grupo não é inclusivo, exclui certos tipos de pessoas. Os membros do grupo podem não estar ciente disso, mas eles criaram um ambiente onde alguns indivíduos não podem participar.

## O

### Origens

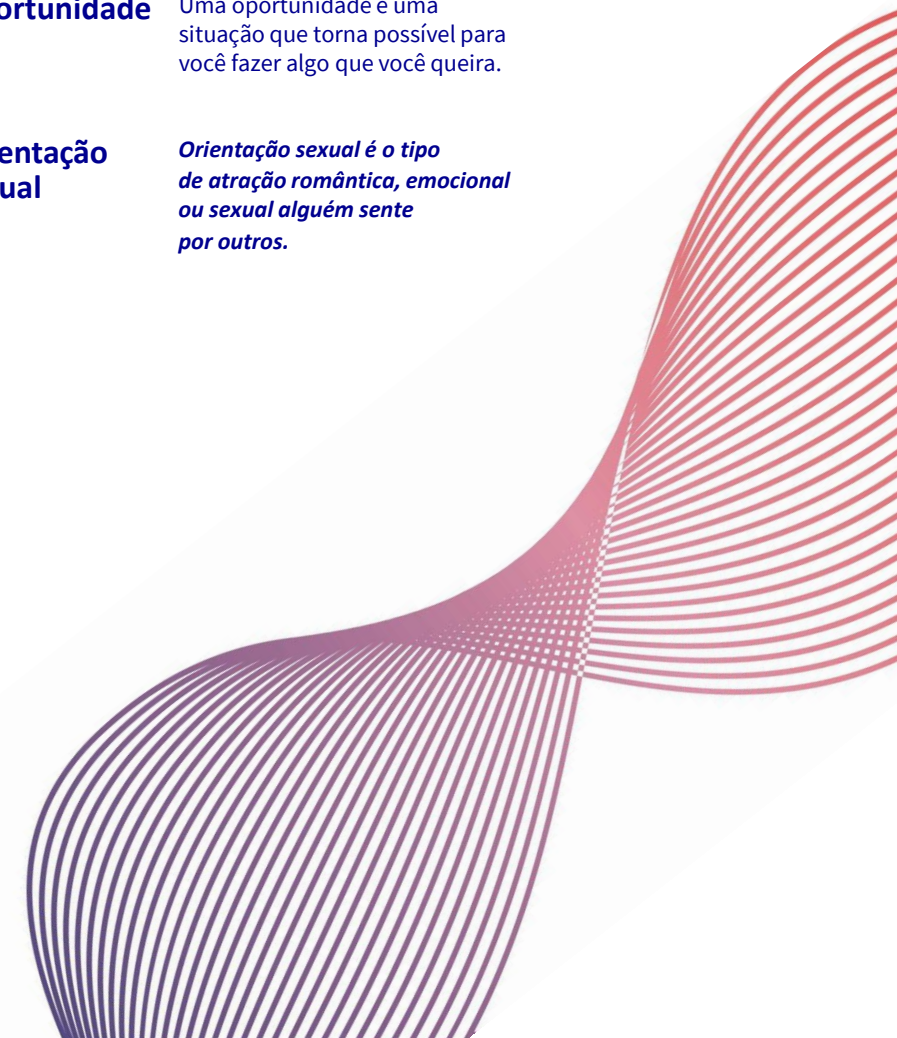
*As origens abrangem os vários pontos de partida de sua identidade que talvez se relaciona a determinados grupos raciais, étnicos, sociais, nacionais e culturais.*

### Oportunidade

Uma oportunidade é uma situação que torna possível para você fazer algo que você queira.

### Orientação sexual

*Orientação sexual é o tipo de atração romântica, emocional ou sexual alguém sente por outros.*





## P

### Paridade

Quando há paridade, as pessoas têm valor igual, posição ou remuneração.

### Perseguição

*Perseguição é o tratamento injusto e cruel de uma pessoa ou grupo.*

### Pertencer

Quando você pertence a uma comunidade, você se sente bem-vindo e é tratado como um membro do grupo.

### Preconceito

*Preconceito é quando tratamos as pessoas de uma certa forma com base no nosso estereótipo de um grupo ao qual elas pertencem ou ao que as atribuímos.*

### Progresso

O progresso é o processo de melhoria gradual da sociedade. Isso acontece quando criamos as condições para que todos os indivíduos alcancem todo o seu potencial.

### Prosperar

*Quando você prospera, você cresce, se desenvolve e tem sucesso.*

## R

### Racismo

Pensamento que acredita que uma raça é superior à outra.

## S

### Saúde mental

A saúde mental é um estado de bem-estar. Neste estado, você pode lidar com as tensões normais da vida, trabalhar produtivamente e contribuir para sua comunidade.

### Solidariedade

*Se você mostrar solidariedade, você expressa apoio a outra pessoa ou grupo.*

### Sororidade

Sororidade é um conceito ligado ao feminismo que significa a prática de empatia, confiança, cooperação e acolhimento entre mulheres.

## T

### Transgênero

Se você é transgênero, sua identidade de gênero não combina com o sexo registrado no seu nascimento.

## V

### Valores

Valores são princípios morais e Crenças. Por exemplo, nossos valores são Coragem, Integridade, Um AXA e Cliente em Primeiro Lugar

### Viés inconsciente

*Quando você tem um viés inconsciente, você tem uma preferência ou preconceito que você não está ciente.*

### Vulnerável

Se você está vulnerável, você pode estar precisando de apoio ou proteção.

**A equipe de D&I está aqui para ajudar e aprender com você.**

**Confira nosso guia de linguagem inclusiva, ele explica como você pode mostrar respeito por diferentes pessoas através da maneira como você escreve e fala. E por favor, faça-nos perguntas!**

**Na dúvida, pergunte, busque orientação e fale sobre temas de diversidade nos espaços que proporcionam aprendizados e decisões.**





# Together Always: United in Diversity

Conversas inclusivas envolventes  
para um local de trabalho melhor

