



ALGAR
SEM BARREIRAS



DIVERSIDADE

COM **ATITUDE!**



Vamos criar um mundo melhor juntos?

UniAlgar ▶

EDITORIAL

Você acredita na importância da diversidade? Nós da Algar acreditamos, e mais do que isso, defendemos que ela só existe com atitudes, por isso praticamos! Em todas as empresas do Grupo o exercício da pluralidade é uma realidade, que se concretiza com as ações promovidas por meio do programa Algar Sem Barreiras, que tem como pilares a Diversidade, Equidade e Inclusão.

Aqui não existe espaço para qualquer distinção entre as pessoas, seja por questões relacionadas à geração, etnia, gênero, orientação sexual, orientação religiosa, origem, ou qualquer outra diferença. Para nós todos aqui são iguais, e defendemos esta ideia com um forte trabalho de conscientização e envolvimento dos associados nestes temas, difundindo mais conhecimentos e fomentando ideias e ações que reforçam a Diversidade.

Mas o que temos feito? Um pouco do que foi realizado em 2023 você conhecerá nesta edição da revista Algar Sem Barreiras, que tem o objetivo de compartilhar as principais ações e iniciativas corporativas, e também as atividades desenvolvidas em cada empresa, além de fomentar conhecimento com matérias especiais em cada uma das frentes que são partes essenciais da Diversidade.

Desejo a você uma boa leitura, e conto com a sua participação nas ações de 2024, que já estão acontecendo e ainda tem muito mais por vir!



Aline Luz

ANALISTA CORPORATIVO DE GENTE NA
UNIALGAR E RESPONSÁVEL PELO COMITÊ
CORPORATIVO DO ALGAR SEM BARREIRAS



ÍNDICE



ALGAR SEM BARREIRAS 04

Diversidade é um fato, inclusão é um ato! 04

VÁRIAS FRENTES COM UM ÚNICO OBJETIVO 06

A diversidade refere-se à variedade e à presença de diferenças entre indivíduos ou grupos 06

AÇÕES CORPORATIVAS: TODA A ALGAR COM INCLUSÃO 08

Confira quem são estes líderes que integram a Comissão 08

Com a palavra: a Comissão Corporativa 10

NOSSOS RESULTADOS 12

Confira os principais números consolidados 12

NOSSAS AÇÕES 14

Sem Barreiras Talks: edição Gênero 14

Reload de Diversidade 15

Webinar Liderança Inclusiva - Executivos Algar 15

Mês Algar da Cultura e Diversidade 16

Inspira Cultura e Diversidade 17

Pesquisa CulturAlgar 18

Diagnóstico de ESG e Diversidade 18

Premiação Alexandrino Garcia: categoria Diversidade 18

GÊNERO 21

A mulher pode, e deve, estar em todos os setores do mercado! 21

Mulheres de Fibra – Algar Telecom 22

Mulheres no Campo – Algar Farming 23

EstÁGIL: Mulheres na Inovação e Tecnologia - Brain 24

ETNIA 26

A importância de falar sobre etnias nas empresas 26

Allblacks, Guilda de Etnia - Algar Telecom 27

Semana da Consciência Negra - Algar Tech ... 28

Dia da Consciência Negra – Algar Farming 29

GERAÇÕES 30

Etarismo: você sabe o que é e como ser trabalhado? 30

Vagas para 50+ Algar Tech 32

Minuto Carreira Algar Tech 32

Equipes + Diversas Algar Telecom 32

LGBTI+ 34

Não basta não discriminar, é preciso desenvolver uma cultura de respeito às pessoas LGBTI+ 34

Campanha de Vagas – Algar Tech 35

Iluminação da torre no mês da Visibilidade LGBTI+ 36

PcD 37

PcD: conheça o significado e quem está incluído 37

Acessibilidade prédios e site – Algar Telecom 38

Programa Escalar - Inclusão e Desenvolvimento Algar Telecom 39

DIVERSIDADE GERANDO VALOR PARA O NEGÓCIO 42

Case prático: a importância da diversidade na visão do mercado 42

Acompanhe todas as iniciativas de diversidade das empresas Algar 43

CANAL DE ÉTICA 44

ENCERRAMENTO 45

EXPEDIENTE 46



ALGAR SEM BARREIRAS

Diversidade é um fato, inclusão é um ato!

É com este princípio que a Algar trabalha a diversidade, inclusão e equidade, por meio do **Algar Sem Barreiras**. Criado em 2018, este programa tem o objetivo de fortalecer o respeito às diferenças no trabalho, por meio de um ambiente que não tolere o preconceito e gere a inclusão de forma efetiva.

O programa atua por meio de três pilares:



A EDUCAÇÃO COMO BASE

Fomentando diálogos, amplificando vozes e ouvindo experiências para construir uma sociedade mais consciente.



ESTÍMULO DO ENGAJAMENTO

Convidando todos os times para serem agentes ativos na desconstrução do que é obstáculo à diversidade, desafiando-o onde quer que ele se manifeste.

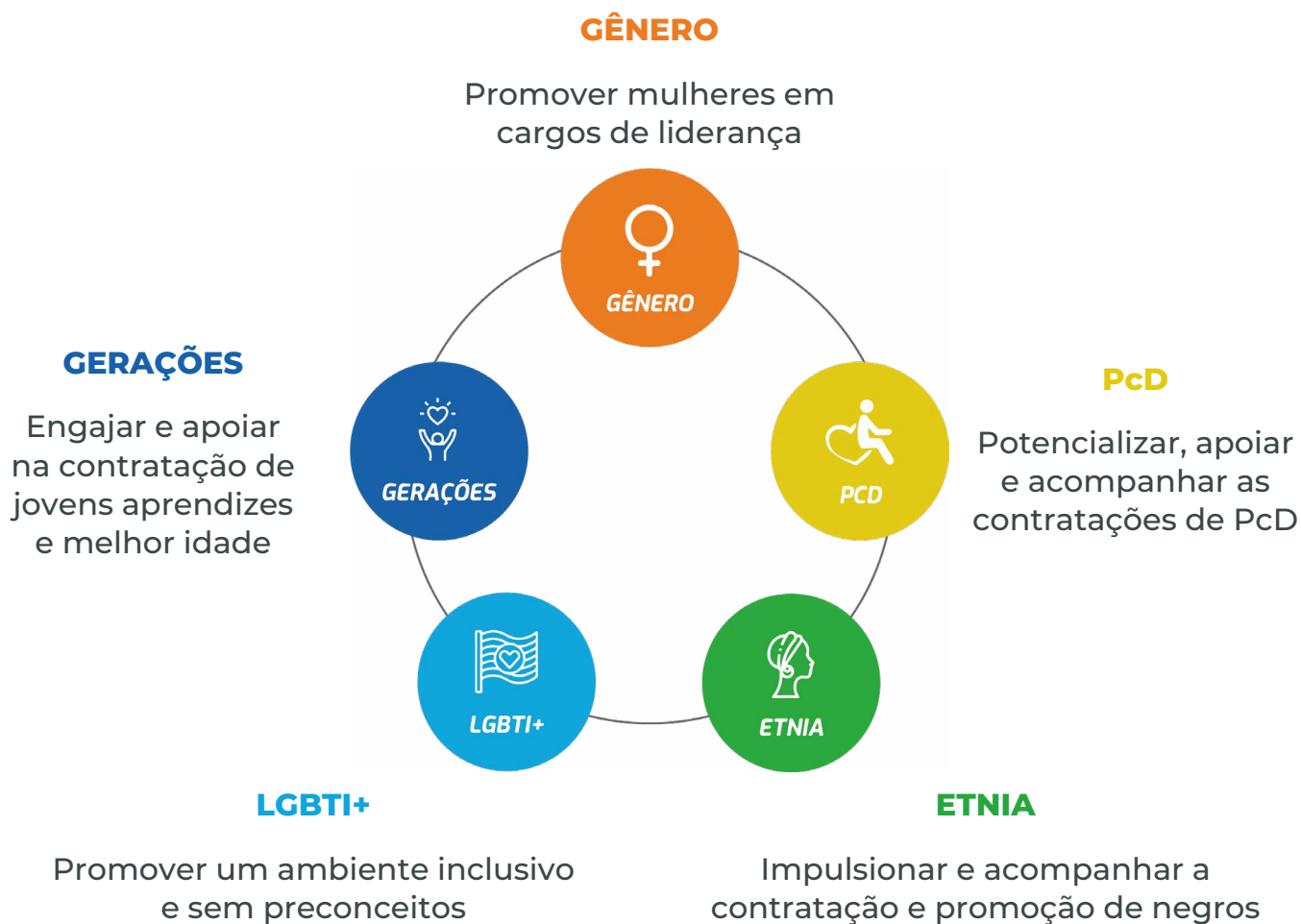


CONSTRUÇÃO DE UM PRESENTE E FUTURO SEM PRECONCEITOS

Compartilhando a visão de que o respeito, a igualdade e a justiça sejam a base de todas as interações, sempre, com o desenvolvimento de ações afirmativas para a transformação social.



Com o programa Algar Sem Barreiras, todas as empresas do Grupo dão voz aos associados, ampliando e incrementando a prática da diversidade com as seguintes frentes de atuação:



“ O programa Algar sem Barreiras vai muito além da discussão de diversidade, da inclusão de sexo, gênero e de raça. Ele é um programa que incentiva a diversidade de ideias, porque nós sabemos que existem vários pontos de vista. São perspectivas e ideias diferentes que farão com que nós possamos evoluir e conviver com todas elas, sempre buscando um objetivo em comum, que é construir muito valor para a Algar e para a sociedade em todos os ambientes que participamos”.



Luiz Alexandre Garcia
PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO GRUPO ALGAR

VÁRIAS FRENTES COM UM ÚNICO OBJETIVO

A diversidade refere-se à variedade e à presença de diferenças entre indivíduos ou grupos.

Essas diferenças podem ser de natureza biológica, cultural, étnica, religiosa, de gênero, de habilidades, de orientação sexual, de idade, de origem socioeconômica, de experiências de vida e muito mais. O conceito de diversidade reconhece e valoriza a heterogeneidade das pessoas e busca promover a inclusão e a igualdade em diferentes contextos, como organizações, comunidades e sociedade em geral.

Assim, trabalhar a diversidade, na sociedade ou no mundo corporativo, exige um olhar para as diversas frentes, com o objetivo de ser diverso no verdadeiro sentido deste contexto. Desenvolver ações para uma ou outra frente, apenas levaria a organização a ser diversa em apenas alguns aspectos, e não no todo, o que não caracteriza a diversidade em si, voltada à todos.

Confira um bate papo com o Dr. José Luciano Penido, que é Conselheiro Independente do grupo Algar, e tem um olhar especial sobre o Algar Sem Barreiras:

Entrevista:

O grupo Algar desenvolve um intenso trabalho voltado à diversidade, conduzido por meio do programa Algar Sem Barreiras. Qual a sua avaliação da importância de se ter este trabalho com várias frentes na organização envolvendo todas as empresas?

O grupo Algar tem sido um sucesso longo (mais de 9 décadas) por seu arrojado empreendedorismo empresarial, sempre com elevados padrões éticos e senso de servir ao cliente e à sociedade. O programa Algar Sem Barreiras põe em prática o nosso compromisso social com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), e nossa crença de que um Grupo empresarial diverso e que respeita e valoriza as diferenças entre as pessoas será mais inovador, criativo e resiliente às incertezas do futuro, tornando-nos mais competitivos e contribuindo para a Perenidade do grupo Algar.

Nosso quadro de associados deveria, tanto quanto possível, espelhar a sociedade brasileira nas regiões onde atuamos e nossa base de clientes, contribuindo para a criação de valor social pela redução das desigualdades e inclusão de grupos minorizados”.





Na sua visão, a melhor estratégia é escolher uma frente específica para maior foco a cada ano, ou o ideal é manter um trabalho contínuo em todas?

Penso necessário se trabalhar, simultânea e continuamente, todas as diferentes dimensões de Diversidade, Equidade e Inclusão, mas focar em indicadores onde precisamos ver um avanço acontecer em curto /médio prazo é chave!

Em minha opinião o grupo Algar precisa e pode avançar principalmente em três indicadores:

- Negros (pretos e pardos) na liderança;
- Mulheres na liderança;
- Inclusão de pessoas com deficiência – PcD”.

Como o senhor avalia o desenvolvimento do programa Algar Sem Barreiras, e quais as suas dicas/orientações para que o trabalho seja cada vez mais efetivo?

Em 5 anos de trabalho o programa Algar Sem Barreiras já pode demonstrar bons resultados. Entre eles:

- A cultura Algar valoriza e dá destaque à Diversidade, não tolera o preconceito, respeita as diferenças, promove a Equidade e tem planos e ações estruturados para a Inclusão de grupos minorizados.
- Em todas as empresas existem Grupos de Afinidade muito ativos e engajados, dando uma valiosa contribuição ao programa.
- Temos pesquisas e indicadores por todo o grupo Algar sobre as dimensões de Diversidade, e sabemos como estamos em relação ao mercado (GPTW) e a Sociedade Brasileira (IBGE).

Dr. Penido reforçou, ainda, que existem desafios a serem enfrentados e que são parte da evolução do programa. Entre eles está a ampliação da contratação de PcD e a maior presença de mulheres e negros nas lideranças.



Dr. José Luciano Penido
CONSELHEIRO INDEPENDENTE DO
GRUPO ALGAR

AÇÕES CORPORATIVAS: TODA A ALGAR COM INCLUSÃO

O programa Algar Sem Barreiras tem atuação em todas as empresas do grupo.

Para garantir sua presença e diversidade, são desenvolvidas várias ações corporativas, que são abertas para a participação dos **mais de 20 mil associados**. Mas como são criadas as ações?

Elas são elaboradas por uma Comissão Corporativa, composta por representantes de todas as empresas, que é o responsável por mobilizar, criar, direcionar, conduzir e ser parte do Algar Sem Barreiras!

Confira quem são estes líderes que integram a Comissão:



Aline Luz
UNIALGAR



Carolinne Santini
ALGAR HOLDING



Paula Faggione
CSC ALGAR



Roberta Quele
CSC ALGAR



Carolina Batista
ALGAR TELECOM



Marina Nascimento
ALGAR TELECOM



Amanda Moraes Ladeira
ALGAR TECH



Larissa Paes
ALGAR TECH



Leandro Fernandes
BRAIN



Sabrina Tomaz
BRAIN



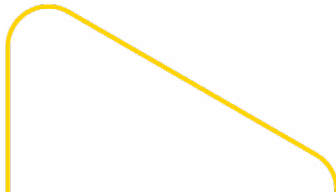
Marcus Vinicios
ALGAR FARMING



Renata Machado
ALGAR FARMING



Brenda Paes
ALGAR FARMING



Com a palavra: a Comissão Corporativa

Confira o depoimento de alguns associados Algar que são parte desta Comissão, que tem a UniAlgar como responsável. Eles destacam a importância da atuação da Comissão e relembram os impactos alcançados com as iniciativas promovidas ao longo de 2023.



Amanda Moraes Ladeira

ALGAR TECH

“Aqui na Algar Tech, a promoção da diversidade não é apenas uma estratégia, mas uma filosofia que impulsiona nosso crescimento. Ao abraçarmos a pluralidade de ideias, experiências e origens, criamos um ambiente inovador e diverso. Ao longo de 2023 pudemos experienciar mais da representatividade em nossos associados, aprendemos que a diversidade não apenas enriquece nossa cultura corporativa, mas também impulsiona a nossa criatividade.”

“2023 foi o ano de consolidação da Guilda de Gênero. Ela ganhou alma, o nome escolhido pelas participantes: **#ElasPorElas** e foi dessa forma que seguimos durante toda a jornada. Fortalecemos e demos cadência nos encontros, os quais mesclamos bate-papos de assuntos importantes para a frente e para o autoconhecimento das associadas. Mais associadas entraram na Guilda, da Algar Telecom e do Brain, para conectarmos visões e vivências. Foi um ano de conexão, para amadurecer assuntos como posicionamento da mulher, seu lugar na sociedade e no início da jornada de como acolher melhor nossas mulheres e ajudá-las a se desenvolverem no mundo corporativo, ocupando cargos de destaque e liderança”.



Carolina Batista

ALGAR TELECOM





“Fiquei muito feliz em poder construir e ser parte do EstÁgil no Brain, que é um projeto totalmente afirmativo, exclusivo para mulheres e experienciado em um universo que respira inovação, colaboração e aprendizagem. Foi uma experiência marcante, não apenas pela imersão em métodos ágeis e inovação, mas também pela valorização da diversidade no ambiente de trabalho.

Fui testemunha da transformação que essa edição e principalmente essa turma, composta por jovens mulheres universitárias, trouxeram para o Brain”.



Leandro Fernandes

BRAIN



Renata Machado

ALGAR FARMING

“O programa Algar Sem Barreiras é de extrema importância para as empresas Algar. Esse programa tem uma força muito grande na promoção de um ambiente de respeito e acolhedor. É muito gratificante poder participar dessa iniciativa, que dá voz e possibilidades para a diversidade, a qual as pessoas têm a tranquilidade de ser quem são e não encontram barreiras para crescer, se desenvolver-se e construir uma carreira”.

Além destas pessoas que integram a Comissão Corporativa, as empresas possuem os seus Grupos de Afinidades (Aliados), conhecidos como Guildas, e que envolvem **MAIS DE 150 ASSOCIADOS**. Estes grupos são formados por interessados em participar de uma forma mais efetiva das ações e contribuir com sua execução e disseminação dos conceitos e aplicações relacionadas à diversidade. Juntos, a Comissão e os Grupos de Afinidades reforçam a cultura cada vez mais diversa e inclusiva da Algar.

VENHA POTENCIALIZAR A DIVERSIDADE COM A GENTE!

Você também pode participar da nossa comissão e contribuir com o Algar Sem Barreiras, de forma mais efetiva!

Seja um aliado da diversidade e venha com a gente!

Para participar procure os integrantes da sua empresa que fazem parte da Comissão Corporativa!



NOSSOS RESULTADOS

As lideranças da Comissão Corporativa, com a contribuição das comissões em cada empresa, e todos os associados envolvidos em prol da diversidade, desenvolveram diversas ações durante todo ano de 2023.

As iniciativas contribuíram para garantir resultados importantes e que reforçam que a diversidade no Grupo é prática, com muitas atitudes que têm gerado impactos em toda a Algar.

Confira os principais números consolidados:

VISÃO GERAL GRUPO ALGAR E BRASIL

Fonte: estudo Ethos, 500 maiores e GPTW

ALGAR SEM BARREIRAS

Base: Dezembro de 2023

ETNIA

53%

não-executivos negros (pretos e pardos)

28%

executivos negros (pretos e pardos)

10%

não-executivos pretos

2,3%

executivos pretos

54%

se declaram negros (pretos e pardos) no Brasil - Ethos

4,6%

das vagas são ocupadas por negros nas 500 maiores empresas do Brasil - Ethos

25%

se declaram negros GPTW

GÊNERO

8.550

associadas mulheres

26%

executivas mulheres

52%

são mulheres no Brasil

54%

mulheres GPTW

52%

associadas mulheres

44%

outros níveis

26%

alta liderança

44%

outros níveis de liderança





PcD

279

associados
PcD

1

executivo PcD
(Def. Visual)

2%

PcD

24%

têm algum tipo de deficiência
1 em cada 4 pessoas no Brasil

GERAÇÕES

6%

baby boomers
(60+)

33%

geração X
(44 a 59 anos)

39%

geração Y
(28 a 43 anos)

21%

geração Z
(14 a 27 anos)

LGBTI+

1.440

associados
autodeclarados

8%

associados
autodeclarados

2,4%

se declaram LGBTI+
GPTW

7,5%

se declaram LGBTI+
no Brasil

- As mulheres representam 52% na equipe Algar, sendo que entre as executivas o índice é de 26%. Em todas as esferas elas ocupam mais da metade das oportunidades, assim como aconteceu em 2022.
- Em relação à raça, o percentual de associados pretos é de 10%, com tendência de crescimento, ao comparar com os últimos anos. Ao considerar o percentual de negros (pretos e pardos) o índice é 53%, entre os não executivos e 28% no grupo de executivos.
- Entre as gerações, a maioria (39%) pertence à Geração Y (ou Millennials): nascidos de 1985 a 1999, seguido pela Geração X (33%), com os nascidos de 1965 a 1984. A Geração Z (chamados de Centennial): nascidos de 2000 a 2010, vem em terceiro (21%) e os Baby boomers, nascidos de 1945 a 1964, representam 6%.
- O número de PcD cresceu, saltando de 1,2 em 2022 para 2% neste último ano, o que mostra que a empresa segue abrindo espaço para este público, e quer atender cada vez mais.
- O número de associados autodeclarados LGBTI+ representa 8%, um índice superior à média de outras empresas brasileiras.



NOSSAS AÇÕES

Inspirar, realizar, aprender, reconhecer e comemorar! Estes foram alguns verbos e atitudes que fizeram parte das iniciativas em 2023. Confira alguns dos destaques, começando pelo que foi desenvolvido a nível corporativo:

INICIATIVAS CORPORATIVAS DE DESTAQUES EM 2023

Sem Barreiras Talks: edição Gênero

Depois do sucesso em 2022, o Sem Barreiras Talks, criado para ampliar as discussões, conscientizar, sensibilizar e atualizar os associados sobre as temáticas, ganhou ainda mais força em 2023.

Neste ano, houve foco na temática Gênero, tendo como convidada a mentora de posicionamento digital e branding, e idealizadora do método IDA: Identidade, Destaque e Autenticidade, Idaiane Machado.

Ela falou sobre **‘Como a compreensão do nosso eu pode iluminar a nossa jornada e guiar as nossas escolhas’**. O evento aconteceu em comemoração ao mês da mulher.

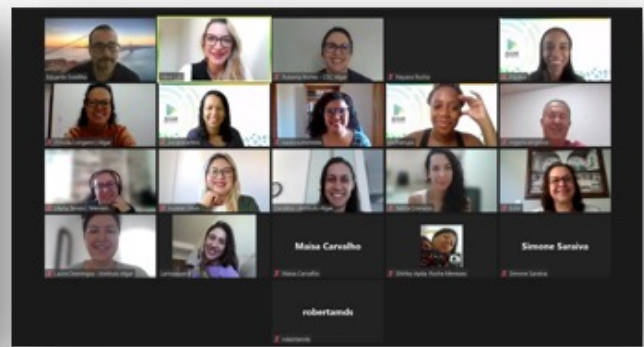
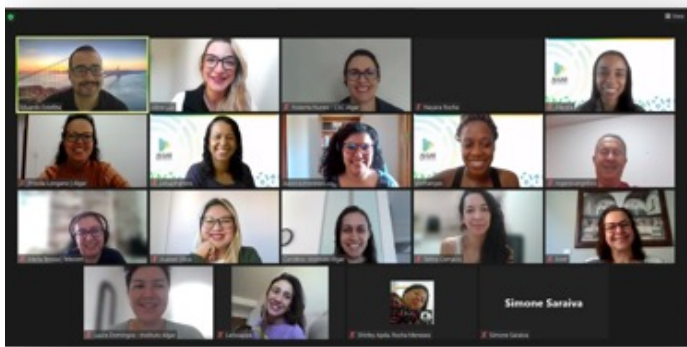




Reload de Diversidade

Com conteúdo essencial para a prática da diversidade e inclusão, esta iniciativa teve como foco os integrantes da Comissão Corporativa de Diversidade, Aliados da Diversidade, Business Partner, associados das áreas de Talent Acquisition e THs das empresas Algar. O objetivo foi conectá-los com as construções dos vieses cognitivos e seus impactos nos comportamentos e discursos que podem reproduzir estereótipos culturalmente construídos, além de sensibilizar para uma atitude aliada da diversidade e inclusão.

Entre os temas abordados estavam: 'Vieses Inconscientes: saia do automático e reflita!', 'Comunicação Inclusiva' e 'Microagressões'.

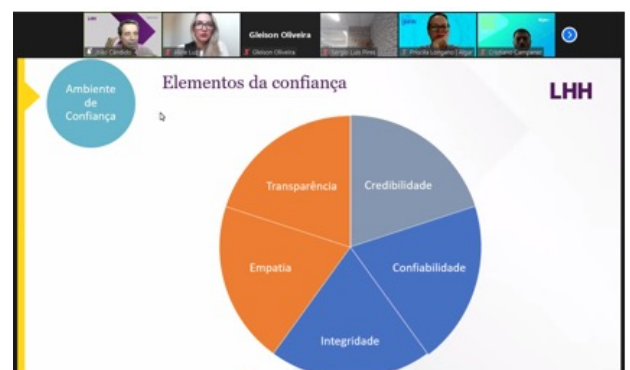


Webinar Liderança Inclusiva - Executivos Algar

Os executivos da Algar participaram de encontros sobre Liderança Inclusiva, com o objetivo de trabalhar o conteúdo informativo e de sensibilização cultural. A proposta foi que os praticantes fossem capacitados para realizar adaptações necessárias na gestão para comportamentos, processos, atitudes e decisões mais inclusivas. Confira um pouco do que foi trabalhado nesta iniciativa, que obteve uma aprovação de quase 80%:

- Elevar a compreensão dos líderes sobre o que geralmente constitui um local de trabalho inclusivo;
- Definir as respectivas funções e responsabilidades dos líderes e funcionários na promoção de um local de trabalho inclusivo;

- Explorar diferentes comportamentos individuais que contribuem para um local de trabalho não inclusivo através de estudos de caso;
- Planos de ação para liderar um local de trabalho que seja inclusivo;
- Discussão sobre a importância da comunicação inclusiva e seus efeitos no ambiente de trabalho.



Mês Algar da Cultura e Diversidade

A cultura organizacional e a diversidade foram temas de três encontros, com grandes consultorias nacionais, e que contaram com a participação de associados de toda a Algar. Confira os temas que encantaram o público:



Tema:

A competência definitiva para navegar no mundo do trabalho

Convidada: **Constanza Hummel**, apaixonada por processos de aprendizagem, possui mais de 20 anos de experiência, foi gerente de T&D em multinacionais, lecionou a disciplina Gestão do Fator Humano na FGV e em outras instituições, e foi a responsável pela criação e gestão de três universidades corporativas. Atualmente é sócia-diretora da Building 8, atuando no desenvolvimento de projetos e na gestão comercial da empresa.

Convidada: **Daniella Campos**, Gerente de Compliance, Riscos e Controles Internos e Data Protection Officer, com sólida experiência em grandes empresas de diferentes segmentos, desempenhando atividades com foco em Compliance, Gestão de Riscos, Controles Internos, Proteção e Privacidade de Dados e Investigação de Fraudes.



Tema:

Assédio na Contemporaneidade



Tema:

O valor da Diversidade e Inclusão para os negócios

Convidada: **Gabriela Augusto**, eleita pela Forbes Under 30 como uma das pessoas mais brilhantes com menos de 30 anos que revolucionam os negócios e transformam o mundo. Ela é fundadora e diretora da consultoria 'Transcendemos', e já impactou a dinâmica de diversas empresas quando o assunto é diversidade e inclusão.





Depoimentos

Gabriela Augusto

“O valor da diversidade traz um benefício para todo mundo na empresa. Pensar em como respeitar e promover a igualdade entre pessoas negras, pessoas trans, pessoas com deficiências e entre mulheres, é algo que é responsabilidade de todas as pessoas. Então, mesmo que você não seja uma pessoa LGBT, você pode ser uma pessoa aliada no combate à LGBTfobia. Da mesma forma, mesmo que não seja uma pessoa negra, pode ser aliado ao combate ao racismo. Todo mundo pode ajudar e contribuir por uma sociedade mais justa e igualitária”.



Inspira Cultura e Diversidade

Como outras organizações que são referência em diversidade estão trabalhando? Para conhecer um pouco do que está sendo feito no mundo corporativo, trocar experiências e vivências através de benchmarking com o mercado, em setembro e outubro aconteceram encontros com empresas que são referência em diversidade. Da Ball Corporation, participou a Suellen Moraes, que é Gerente de Diversidade e Inclusão, e do Grupo Sabin Laboratórios a Cláudia Belo, que é líder de Diversidade e Inclusão.

Estes momentos possibilitaram o compartilhamento das ações internas desenvolvidas nestas empresas, voltadas para a construção de um ambiente de respeito e igualdade nas suas companhias. Estes conhecimentos poderão servir como inspiração para novas ações na Algar, afinal, porque não se inspirar em referências de sucesso, não é mesmo?

Ball Corporation



Grupo Sabin Laboratórios



Pesquisa CulturAlgar

Associados da Algar puderam dar o seu feedback anônimo em relação à diversidade, equidade e inclusão nas empresas do Grupo. Eles participaram de uma pesquisa que gerou subsídios para entender melhor o comportamento dos públicos internos, além de avaliação de melhorias do programa Algar Sem Barreiras.



Diagnóstico de ESG e Diversidade

Associados da Algar puderam dar o seu feedback anônimo em relação à diversidade, equidade e inclusão nas empresas do Grupo. Eles participaram de uma pesquisa que gerou subsídios para entender melhor o comportamento dos públicos internos, além de avaliação de melhorias do programa Algar.

Premiação Alexandrino Garcia: categoria Diversidade

Além de realizar, é necessário reconhecer e comemorar! É com este propósito que aconteceu mais uma edição de premiação para os destaques da Comissão Corporativa, Aliados da Diversidade e as Lideranças Inclusivas do grupo Algar. A entrega do Prêmio Alexandrino Garcia: categoria Diversidade, aconteceu no encerramento da Jornada de TH. Confira quem foi reconhecido em 2023, considerando critérios relacionados à presença e certificação na formação em diversidade Aprender Sem Barreiras; engajamento dos membros; mobilização dos associados internos nas ações do Algar Sem Barreiras; participação nos eventos do programa e a publicação de conteúdos nos grupos de afinidades.

Liderança Inclusiva Grupo Algar



Carlos Maurício



César Luis Raposo do Couto





Comissão Corporativa – Algar Telecom



Carolina Tomaz



Marina Bueno

Aliados da Diversidade - Algar Telecom



Maísa Aparecida Carvalho



**Oracilda Aparecida
Freitas**



Paulo César Dorneles

Aliados da Diversidade - Algar Tech



Amanda Moraes



Bruno Camelo



Larissa Paes



Depoimentos

César Luis Raposo do Couto

“Que alegria e felicidade que sinto em ser homenageado como um dos executivos que apoia o programa Algar Sem Barreiras. Este reconhecimento visa carimbar o que de fato a gente pratica no nosso dia a dia, estimulando nossas equipes a valorizar, respeitar e reconhecer todas as pessoas. Vamos seguir gerando oportunidades e promovendo a inclusão, combatendo qualquer tipo de preconceito e discriminação, com um olhar genuíno para que todos se sintam muito à vontade para desenvolver o seu melhor na Algar”.



Carlos Maurício Ferreira

“Ficamos muito felizes em receber esse reconhecimento. Ele mostra que estamos no caminho certo, seja nas ações corporativas de inclusão que permeiam todas as guildas, seja no envolvimento das lideranças, em especial os executivos da companhia. Eles abraçaram a causa, o propósito, indo muito além das obrigatoriedades legais. Hoje o Algar Sem Barreiras faz parte da gestão da AlgarTech!”

OUTRAS INICIATIVAS DE DESTAQUES, DESENVOLVIDAS PELAS COMISSÕES DAS EMPRESAS, EM 2023

Além das iniciativas corporativas, as comissões de cada uma das empresas Algar também realizam as suas próprias iniciativas durante todo o ano. Estas ações tem o objetivo de valorizar a diversidade, sensibilizar lideranças e os associados, estimular as Guildas de acordo com os grupos de interesse, dar continuidade às ações iniciadas, fortalecer o canal de integridade, e promover a comunicação interna e externa do que desenvolvem.

Confira matérias especiais, relacionadas à cada uma das frentes (guildas) trabalhadas, e os destaques realizados pelas empresas Algar em 2023!



GÊNERO

Matéria especial:

A mulher pode, e deve, estar em todos os setores do mercado!



A força da mulher e sua maior presença no mercado de trabalho se consolida cada vez mais, levando a avanços em relação à equidade de gênero no mundo corporativo, e alguns resultados que chamam atenção. Segundo um levantamento da consultoria The Brookings Institution, as mulheres em idade economicamente ativa (de 25 a 54 anos), foram as que mais ajudaram na recuperação pós-pandemia da força de trabalho.

Esta evolução é registrada em setores do mercado também, como no agronegócio, onde as mulheres já ocupavam 34% dos cargos gerenciais, segundo pesquisa da Fundação Getúlio Vargas de 2018. Em relação às empresas de tecnologia, a representatividade feminina aumentou 2,1 pontos percentuais em 2022, segundo levantamento realizado pela Catho. Outro crescimento foi apontado pelos dados do Observatório Nacional da Indústria, da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Eles mostram que entre 2008 e 2021, houve um



aumento da participação feminina em cargos de gestão no setor, passando de 24% para 31,8%.

Entre os pontos que contribuem para este crescimento da participação feminina no mercado, e em alguns setores e áreas das organizações, estão:

- Aumento da conscientização sobre diversidade e inclusão: muitas empresas estão reconhecendo os benefícios da diversidade de gênero e estão adotando medidas para atrair, reter e promover talentos femininos.
- Mudanças nas expectativas sociais: Verifica-se uma crescente valorização da igualdade de gênero e da autonomia das mulheres, o que tem levado mais mulheres a buscar oportunidades de carreira e independência financeira.
- Legislação e políticas de igualdade: Em várias partes do mundo, legislações e políticas foram implementadas para promover a igualdade de gênero no local de trabalho.
- Avanços tecnológicos e mudanças na estrutura do trabalho: mudanças na estrutura do trabalho, como o aumento do trabalho remoto e horários flexíveis, tornam mais acessível para as mulheres equilibrar as responsabilidades familiares e profissionais.

INICIATIVAS DE DESTAQUE NA ALGAR

Mulheres de Fibra – Algar Telecom

Este programa promove a contratação e capacitação de mulheres para as áreas técnicas da operação, com o objetivo de ampliar a presença delas. Em 2023 foram mais 15 mulheres de fibra, superando em 50% o número do ano anterior. Esta iniciativa oferece onboarding estruturado, conscientização dos times e um programa semanal de fortalecimento muscular.

O principal desafio para o seu crescimento é a atração de mulheres interessadas em atuar nas áreas operacionais, e garantir a capacitação.



Dayane
Alves
Oliveira

Eubriana
Moreira
Santos

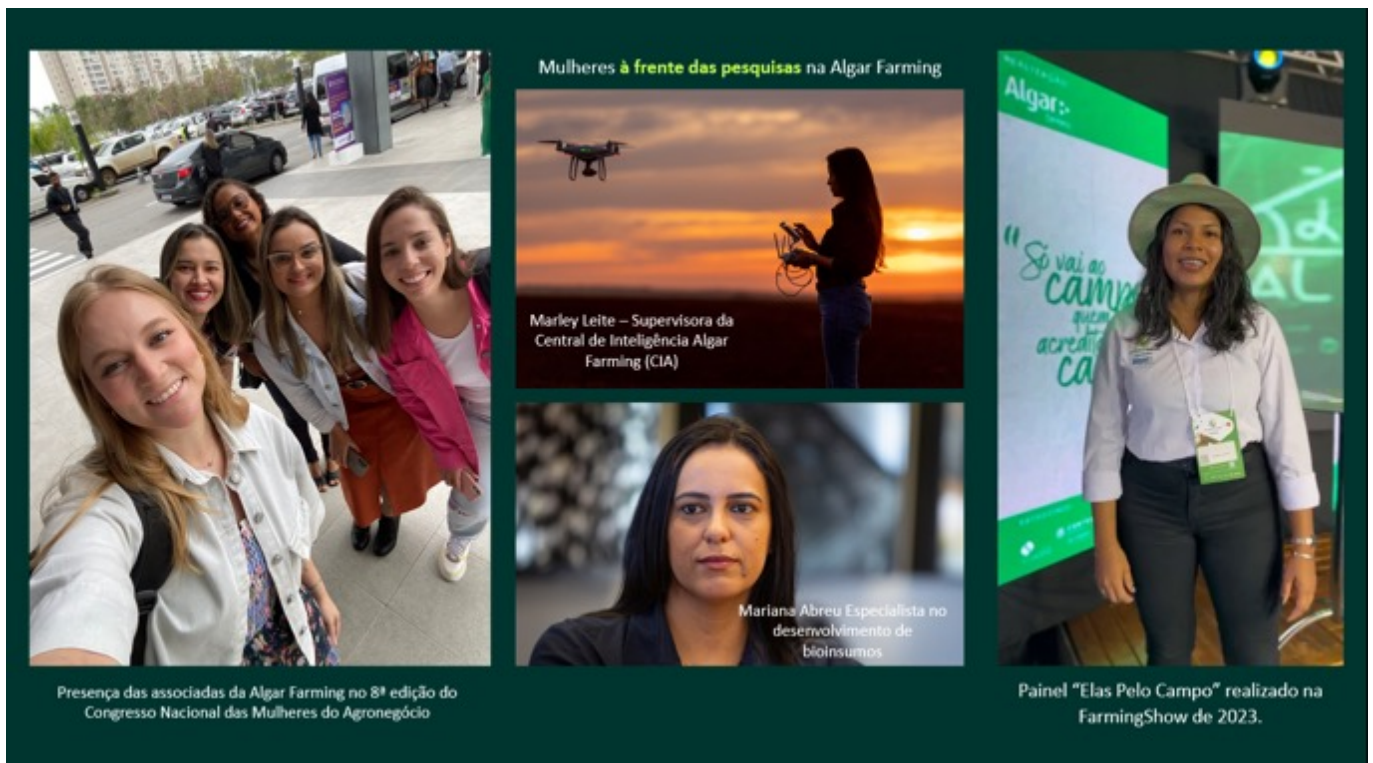
Jéssica
Malaquias
Machado





Mulheres no Campo – Algar Farming

Ampliar a presença das mulheres em todas as áreas do agronegócio, assim como em eventos e na representatividade da empresa, foi um dos desafios da Algar Farming. Em 2023, com incentivo do programa Mulheres no Campo, elas se destacaram estando à frente de pesquisas, em setores de inteligência e marcando maior participação em eventos.



Além disso, na Fazenda Pacajá, onde é a floresta, o designer cearense Erico Gondim, ministrou uma oficina de artesanato com mulheres da vila ABC, em uma ação social e inclusiva. A oficina aconteceu na biblioteca da floresta e a matéria prima para criação das peças foram resíduos de madeira das peças da Pacajá Móveis. Uma atividade de incentivo às mulheres no desenvolvimento do seu "eu" criativo, para a elaboração de novos artesanatos que podem gerar renda, além de utilizar materiais que seriam descartados e transformá-los em um produto com valor.

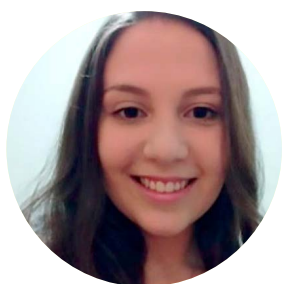


EstÁGIL: Mulheres na Inovação e Tecnologia - Brain

Depois do sucesso da primeira edição do EstÁgil, em 2023 ele veio com um novo foco, sendo desta vez voltado para a inserção de mulheres na inovação. Este programa desenvolvido pelo Brain nasceu com o objetivo de oferecer experiência em agilidade e desenvolvimento de negócios, permitindo uma vivência prática de mercado a jovens universitários.

Nesta edição, o Estágil abriu a oportunidade para estudantes universitárias de qualquer curso de graduação acelerarem seu desenvolvimento profissional, rompendo as barreiras do ambiente acadêmico, em um contato direto com frameworks ágeis, desenvolvimento de produtos e resolução de problemas. Tudo isso, aliado a uma trilha de aprendizagem robusta e com uma temática atual.

O programa aproximou as alunas com a rotina do mercado de trabalho. Foram nove estagiárias em um programa de 54 dias, com mais de 35 atividades e carga horária de 180 horas.



Adriele Braga



Ana Lídia



Clara Simão



Gabriela Santos



Ingrid Rossi



Lara Schiavon



Laura Cristina



Laura Mendes



Maíra Muniz



ESTÁGIL

MULHERES
NA INOVAÇÃO
& TECNOLOGIA

DIVERSIDADE É O ELO DA TRANSFORMAÇÃO DE IDEIAS, EXPERIÊNCIAS E POTENCIALIZA A INOVAÇÃO. POR ISSO, O FUTURO É COM ELAS!

EDIÇÃO EXCLUSIVA PARA MULHERES EM UBERLÂNDIA, QUE QUEIRAM SE DESENVOLVER E IMPULSIONAR A CARREIRA NA TECNOLOGIA COM MÉTODOS ÁGEIS E INOVAÇÃO NA PRÁTICA.

brain
Algar

Depoimentos

Ana Lída Nunes - Brain

Participante EstÁGIL e Estagiária Brain desde Junho/2023

“Participar do EstÁgil contribuiu muito para o meu desenvolvimento pessoal e profissional. A partir da trilha de aprendizado foi possível conhecer e entender melhor a metodologia ágil, desde os fundamentos do Scrum até sua aplicação no dia a dia. O programa foi direcionado à mulheres e contou com um grupo de meninas maravilhosas, de diferentes idades, faculdades e cursos de graduação. Essa diversidade permitiu muitas trocas de conhecimento, sendo parte essencial do programa.

São dois meses intensos e de muita dedicação, mas vale a pena e recomendo para todos que me perguntam sobre. Com certeza, é um grande diferencial para o currículo, principalmente por contar com um certificado”.



ETNIA

Matéria especial:

A importância de falar sobre etnias nas empresas



O que é etnia? Trata-se de um conceito para fazer referência a grupos de pessoas que possuem a mesma origem, seguem tradições e costumes, falam a mesma língua, e têm traços em comum. Existem dezenas de milhares de grupos étnicos diferentes no planeta, cada um com suas identidades culturais, costumes, e características que os diferenciam dos demais, e que tornam a sociedade muito mais diversa.

Na prática cotidiana, apesar deste termo ir muito além de questões biológicas, é no sentido da raça que se tornou mais trabalhado e difundido, principalmente relacionado à forma de combate ao preconceito.

Tratar de etnias nas empresas é fundamental para a promoção da diversidade, inclusão e equidade racial, considerando que o trabalho é um ambiente de interação constante e





contínua entre diferentes indivíduos. E porque é importante esta discussão? Veja alguns pontos:

- **Conscientização e Reconhecimento:** ao discutir etnias nas empresas, é feito um reconhecimento e dá visibilidade às diferentes origens étnicas presentes na força de trabalho.
- **Combate ao Racismo e Discriminação:** a discussão aberta sobre etnias permite identificar e abordar o racismo e a discriminação racial que podem estar presentes nos locais de trabalho.
- **Promoção da Diversidade e Inclusão:** ao reconhecer e valorizar as diferentes etnias dos funcionários, as empresas promovem a diversidade e a inclusão em seus ambientes de trabalho, e ainda contribui para a criação de equipas mais criativas, inovadoras e produtivas.
- **Criação de Ambientes de Trabalho Seguros e Respeitosos:** a discussão aberta sobre etnias ajuda a criar ambientes de trabalho onde todos os funcionários se sintam seguros, respeitados e valorizados, independentemente de sua origem étnica.
- **Desenvolvimento de Liderança Empática e Culturalmente Competente:** as empresas podem desenvolver líderes que sejam empáticos e culturalmente competentes, capazes de entender e responder às necessidades e preocupações de funcionários de diferentes origens étnicas.
- **Atendimento e Relacionamento com Clientes Diversificados:** em um mundo cada vez mais globalizado e diversificado, as empresas precisam ser capazes de entender e atender às necessidades de uma ampla gama de clientes, que podem ser de diferentes origens étnicas.

Como se vê, a discussão sobre etnias nas empresas desempenha um papel crucial na promoção da diversidade, inclusão e equidade racial, contribuindo para a criação de ambientes de trabalho mais justos, respeitosos e produtivos.

INICIATIVAS DE DESTAQUE NA ALGAR

Allblacks, Guilda de Etnia - Algar Telecom

Esta Guilda, na Algar Telecom, ampliou suas iniciativas além do ambiente corporativo, consolidando-se como ponto central para a troca de ideias e experiências. Além de impulsionar a diversidade no trabalho, foram promovidos eventos como o “Sextou com Etnia” e “Conexões com Etnia”, além da implementação de programas de mentoria entre os membros da guilda. O foco da empresa se manteve na construção de uma comunidade coesa, onde os integrantes não só compartilharam desafios profissionais, mas também celebraram suas diversas origens.



ENCONTROS GUILDA ETNIA



Semana da Consciência Negra - Algar Tech

Para comemorar o Dia da Consciência Negra, a Algar Tech divulgou uma série de conteúdos para letramento racial nas redes sociais e canais internos, protagonizados por oito associados da empresa. Além disso, foram realizadas ações como as '3 Frases pra Você Nunca Mais Usar', 'Quem é Você Além da Tech' e 'Minuto Carreira', sempre com foco na Consciência Negra. Estas iniciativas geraram muitos compartilhamentos e comentários elogiando e enaltecendo o Techer protagonista, e também gerou discussões internas sobre o conteúdo dos vídeos.





Dia da Consciência Negra – Algar Farming

Para promover uma reflexão sobre a data, a Algar Farming promoveu uma entrevista com uma reflexão guiada sobre diversidade e ações antirracistas com a associada Priscila Sacramento, que é engenheira agrônoma e responsável pela cultura do cacau na Fazenda Pacajá.



Depoimentos

Fernando Costa - Algar Telecom

“Durante 2023, a Allblacks, Guilda de Etnia, ampliou suas iniciativas além do ambiente corporativo, consolidando-se como um ponto central para a troca de ideias e experiências. Além de impulsionar a diversidade no trabalho, a guilda promoveu eventos como o “Sextou com Etnia” e “Conexões com Etnia”, e também implementou programas de mentoria entre seus membros”.



GERAÇÕES

Matéria especial:

Etarismo: você sabe o que é e como ser trabalhado?



Você já ouviu falar em “etarismo”? Se já, sabe que ele está relacionado à discriminação ou preconceito relacionado à idade, quando pessoas são tratadas de maneira diferente devido à sua idade, geralmente associada a estereótipos ou preconceitos relacionados à juventude ou à velhice. Confira algumas razões pelas quais é importante discutir e abordar o etarismo:

1. Conscientização e Reconhecimento:

- Falar sobre etarismo ajuda a conscientizar as pessoas sobre a existência desse tipo de discriminação. Reconhecer o problema é o primeiro passo para combatê-lo.

2. Promoção da Igualdade:

- Ao discutir o etarismo, busca-se promover a igualdade de tratamento, independentemente da idade de uma pessoa.





3. Combate a Estereótipos:

- A discussão sobre etarismo pode ajudar a desafiar e combater estereótipos associados a diferentes faixas etárias, promovendo uma visão mais justa e equilibrada.

4. Saúde Mental e Bem-Estar:

- O etarismo pode ter impactos negativos na saúde mental e no bem-estar das pessoas que são alvo. Falar sobre isso ajuda a destacar esses impactos e a promover um ambiente mais saudável e inclusivo.

5. Promoção da Diversidade:

- Incluir discussões sobre etarismo contribui para uma compreensão mais ampla do conceito de diversidade, reconhecendo que a idade é uma dimensão importante da identidade.

6. Fomento à Empatia:

- Ao falar sobre etarismo, cria-se a oportunidade para o desenvolvimento da empatia, permitindo que as pessoas compreendam melhor as experiências e desafios enfrentados por indivíduos de diferentes faixas etárias.

7. Inclusão no Local de Trabalho:

- O etarismo pode estar presente no ambiente de trabalho. Discuti-lo promove um ambiente mais inclusivo, reconhecendo e valorizando a contribuição de trabalhadores de todas as idades.

8. Educação e Sensibilização:

- Falar sobre etarismo pode ser incorporado em programas educacionais para sensibilizar estudantes e futuras gerações sobre a importância do respeito à diversidade etária.

9. Desenvolvimento de uma Sociedade Inclusiva:

- Abordar o etarismo é essencial para a construção de uma sociedade mais inclusiva, que respeite e valorize as pessoas independentemente de sua idade.

Trabalhar o etarismo abre oportunidades para promover uma sociedade mais justa, igualitária e respeitosa, reconhecendo a diversidade de experiências e contribuições ao longo das diferentes fases da vida.

INICIATIVAS DE DESTAQUE NA ALGAR

Vagas para 50+ Algar Tech

Quando se pensa em telemarketing, a ideia que vem em mente é de jovens atendedores, mas a Algar Tech prega a diversidade e oferece oportunidades para todas as idades, inclusive com programa de inclusão para quem tem mais de 50 anos.

Para dar visibilidade, a divulgação das vagas utiliza associado da geração Z, ilustrando e buscando atrair mais pessoas desta faixa etária.



Minuto Carreira Algar Tech

Associados que constroem suas histórias na Algar Tech participaram de vídeos para contar a sua jornada e mostrar que existe o reconhecimento e o valor da experiência na empresa.

O objetivo foi valorizar todas as gerações e incentivar quem deseja fazer parte da Tech a permanecer desenvolvendo a sua trajetória por longo tempo.

Equipes + Diversas Algar Telecom

Independentemente da idade, e com foco em promover cada vez mais a diversidade, a Algar Telecom atuou para que seus times ficassem cada vez mais diversos, e com a receptividades da 'nossa #GenteDeFibra' acolhendo e integrando os novos talentos da empresa.



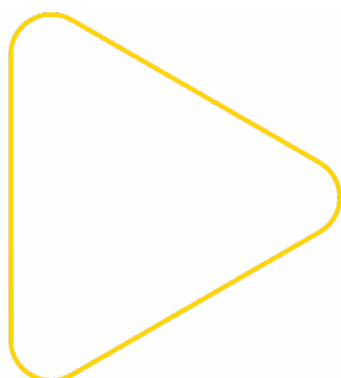


Depoimentos

Marina Pires - Algar Telecom

“O programa Algar sem Barreira tem evoluído dia após dia e nós acreditamos sim que ele faz parte, não só da forma e propósito da Algar, mas também permeia, apoia e fortalece os nossos associados. Ele promove a diversidade feita de dentro para fora, e reverbera nos negócios e na sociedade.

No ano de 2023 nós fortalecemos muito o nosso programa, através de variadas ações e comunicações. Percebemos o efetivo resultado ao olhar para o lado, pois quando a gente vai nas empresas vemos muito mais equipes diversas. Isso faz com que a gente também fique muito mais atrativo para o mercado, que reconhece a nossa responsabilidade com a Diversidade e a sociedade. É muito bom ver esta evolução e saber que temos como seguir com ideias inovadoras para manter esta transformação”



LGBTI+

Matéria especial:

Não basta não discriminar, é preciso desenvolver uma cultura de respeito às pessoas LGBTI+



Você conhece alguém que é LGBTI+, mas prefere não assumir para evitar situações delicadas e a discriminação? É perceptível o quanto a sociedade tem evoluído em relação a este tema, mas ainda existem situações que precisam ser trabalhadas e eliminadas. De acordo com pesquisa realizada pela consultoria Santo Caos, 61% de colaboradores LGBTI+ em empresas brasileiras optam por esconder dos colegas e gestores a sua orientação sexual, para evitar discriminação velada ou direta. Uma outra pesquisa, do Center for Talent Innovation, aponta que 41% dos funcionários LGBTI+ afirmam já terem passado por alguma atitude discriminatória.

Este cenário muitas vezes passa despercebido pela sociedade, mas é necessário refletir e agir diante destas situações. Mais do que não discriminar, é fundamental entender, aceitar e respeitar a todos, independente da sexualidade. No meio corporativo, é essencial trabalhar a inclusão de pessoas LGBTI+, criando ambientes de trabalho mais diversos, inclusivos e produtivos. Confira algumas estratégias adotadas em empresas para promover essa inclusão:

- Políticas antidiscriminação: ter definições claras e abrangentes que proíbam a discriminação com base na orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero;



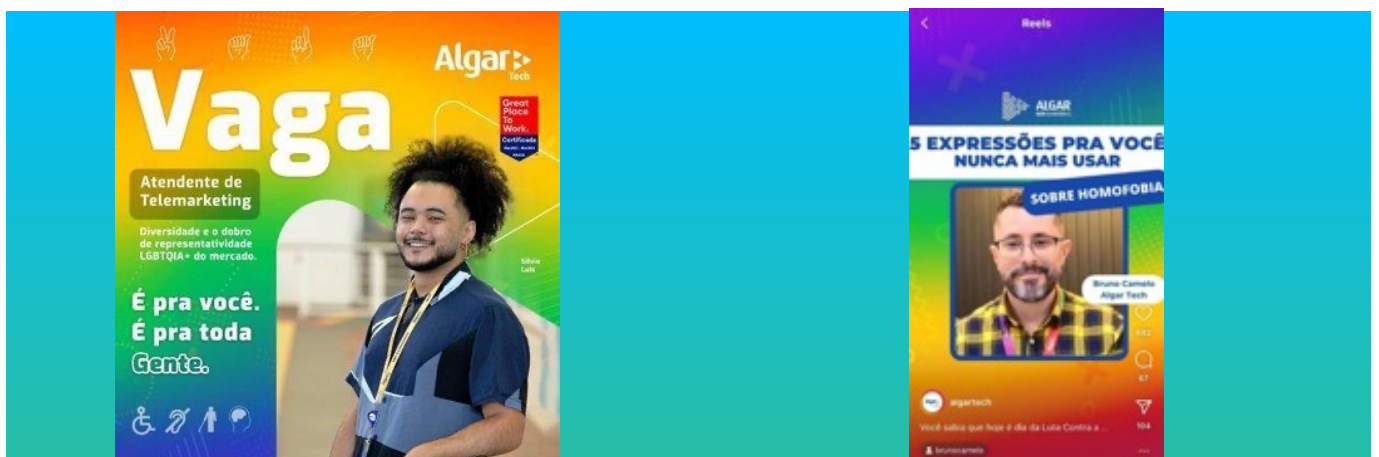


- Treinamento e sensibilização: manter os colaboradores informados sobre diversidade e inclusão, com foco específico nas questões enfrentadas pela comunidade LGBTI+, promovendo uma cultura de respeito e aceitação;
- Recrutamento e retenção: adotar práticas de recrutamento inclusivas que garantam oportunidades iguais para candidatos LGBTI+, assim como condições de desenvolvimento e avanço profissional dentro da organização;
- Formação de grupos de trabalho internos: criar grupos que envolvam pessoas LGBTI+ e seus aliados, para que possam compartilhar experiências, conhecimentos, conscientização e a educação dentro da organização;
- Representação nas divulgações: incluir representação positiva e inclusiva de pessoas LGBTI+ nos materiais de marketing e comunicação da empresa, demonstrando o compromisso com a diversidade e a inclusão;
- Eventos e iniciativas LGBTI+: criar eventos e iniciativas que demonstrem um compromisso genuíno com a comunidade LGBTI+.

Essas são apenas algumas das muitas maneiras pelas quais as organizações podem promover a inclusão de pessoas LGBT+ no local de trabalho. É importante que essas ações sejam sustentadas por um compromisso genuíno da liderança e integradas à cultura organizacional como um todo. A promoção da diversidade e inclusão não é apenas a coisa certa a se fazer, mas também contribui para o sucesso e a sustentabilidade das organizações a longo prazo.

Campanha de Vagas – Algar Tech

As campanhas de vagas da Algar Tech sempre trabalham a diversidade, incluindo as cores bandeira do tema nas peças e a participação de associados que estão envolvidos nas várias guildas. Um dos destaques, que geram repercussão e envolvimento, é a LGBTI+. São campanhas que geram reação no boca a boca e atração de pessoas que entendem que todos são bem-vindos na empresa. Também são realizadas comunicações nos canais internos e externos, reforçando conceitos e conscientização em relação a este tema, inclusive destacando expressões que não se deve utilizar, visando combater a homofobia.

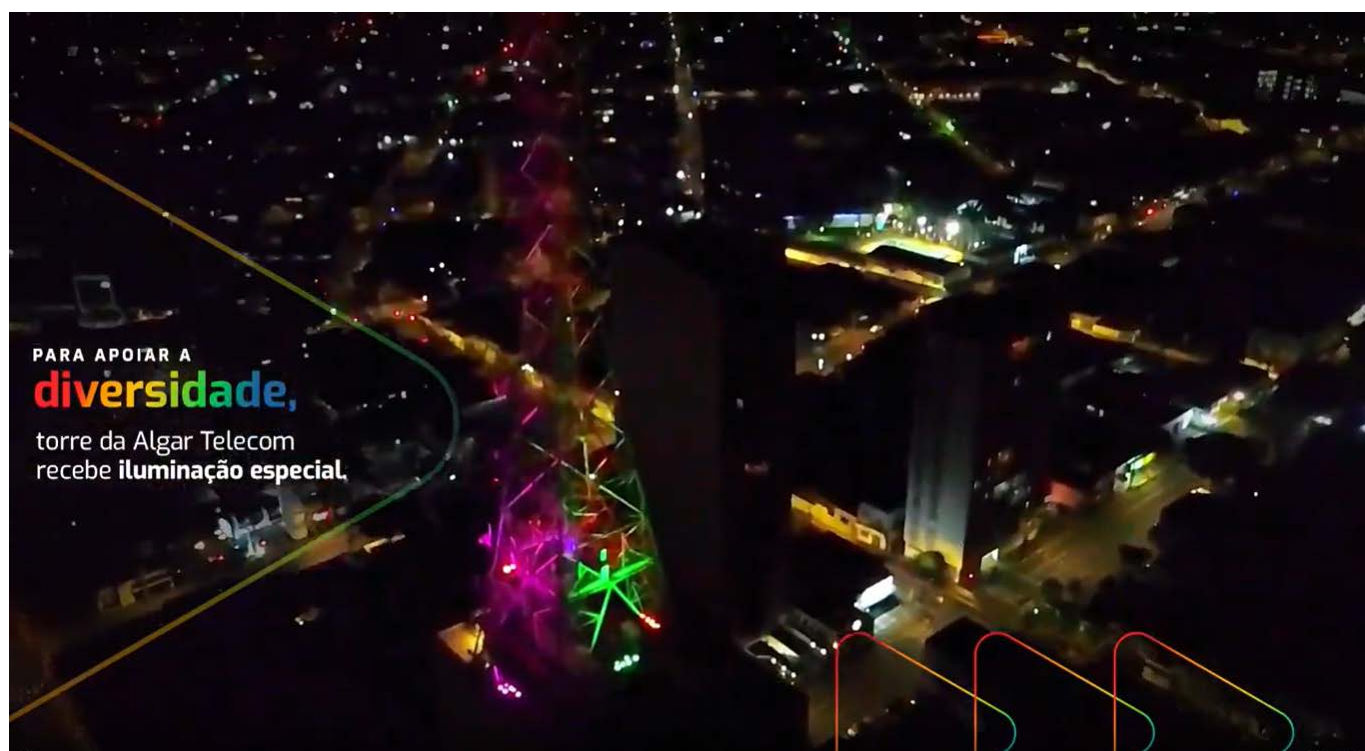


Iluminação da torre no mês da Visibilidade LGBTI+

Em uma ação afirmativa que dá luz ao seu compromisso com as temáticas que envolvem a diversidade, a Algar iluminou a torre da Algar Telecom, em Uberlândia, no mês da visibilidade LGBTI+.

Esta ação teve o objetivo de reforçar a importância de construir espaços cada vez mais plurais e impactar de forma positiva toda a sociedade em relação à importância da equidade social e inclusão, bem como a redução de preconceitos.

Seguindo a linha de desenvolver ações que sejam sustentáveis, a fonte elétrica para iluminar a estrutura utilizou equipamentos com baixo consumo de energia.



PcD

Matéria especial:

PcD: conheça o significado e quem está incluído.



PcD é a abreviação de pessoas com deficiência, mas muito mais do que uma sigla, significa a representação de pessoas que possuem algum tipo de deficiência, seja ela de nascença ou adquirida na trajetória da vida. A utilização deste termo teve origem em 2006, após uma definição durante conferência realizada pela Organizações das Nações Unidas – ONU. Até então, usava-se ‘portador de deficiência’, o que foi considerado como algo inadequado.

No Brasil, há quase três décadas, uma lei garante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com a definição de cotas de acordo com o tamanho de cada empresa. O objetivo é atender a mais de 45 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência no Brasil, segundo números do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

É considerado como PcD aquelas pessoas que possuem limitação ou incapacidade para realização de determinadas funções, sendo que existem diversas situações que se enquadram a esta definição. Entre elas estão:



- **Deficiência física:** Refere-se a limitações na mobilidade ou na função física do corpo, incluindo paralisia cerebral, amputações, paralisia, distrofia muscular, lesões na medula espinhal, entre outras.
- **Deficiência visual:** Inclui uma variedade de condições que afetam a visão, desde dificuldades de visão até cegueira total. Isso pode incluir pessoas com visão baixa, visão tunnel, cegueira total, entre outros.
- **Deficiência auditiva:** Refere-se a problemas de audição que variam de leve a profundo. Isso inclui pessoas surdas ou com deficiência auditiva que podem se beneficiar de dispositivos de assistência auditiva, como aparelhos auditivos ou implantes cocleares.
- **Deficiência intelectual ou cognitiva:** Refere-se a limitações no funcionamento intelectual e adaptativo, que afetam as habilidades de aprendizado, comunicação, raciocínio e habilidades sociais. Isso pode incluir condições como síndrome de down, autismo, entre outros.
- **Deficiência mental ou psicossocial:** Envolve desafios de saúde mental que afetam o funcionamento cognitivo, emocional e comportamental de uma pessoa. Isso pode incluir condições como transtornos de ansiedade, depressão, transtorno bipolar, entre outros.
- **Deficiência múltipla:** Refere-se a pessoas que têm mais de um tipo de deficiência, como deficiência visual e deficiência auditiva, ou deficiência física e deficiência intelectual, por exemplo.

Esta informação é para ampliar o seu conhecimento, sendo fundamental entender que independente da deficiência, o mais importante no meio empresarial, e em toda a sociedade, é reconhecer a singularidade de cada indivíduo e suas necessidades específicas, respeitando a todos, e gerando oportunidades de inclusão.

INICIATIVAS DE DESTAQUE NA ALGAR

Acessibilidade prédios e site – Algar Telecom

Foram realizadas adaptações nos prédios para garantir mais acessibilidade e praticidade para os associados. Os sites também foram remodelados para serem mais inclusivos para os clientes, com tradutor de libras.





Depoimentos

Izabella Cunha Stoque Camazano - Algar Telecom

“Meu nome é Isabella Cunha e faço parte da equipe Algar. Sou uma pessoa com deficiência e represento essa causa dentro da organização. Hoje estou aqui para responder a seguinte pergunta, o que torna Algar uma empresa diversa? Para responder precisamos voltar ao princípio de servir, de ser gente servindo gente. O que nos torna diversos é a nossa equipe e o nosso programa de diversidade e inclusão, o Algar Sem Barreiras, que inclui pessoas com deficiência, pessoas negras e pardas e membros da comunidade LGBTI+. Também promovemos conversas nas quais debatemos temas importantes não apenas para nossa empresa, mas para toda a sociedade”.



Programa Escalar - Inclusão e Desenvolvimento - Algar Telecom

Criado com o objetivo de desenvolver os aprendizes da Algar Telecom, para que estejam preparados para uma melhor atuação nas áreas da empresa, em 2023 o programa teve um olhar voltado aos PcD. Foram realizadas três turmas no ano, com 60% das vagas destinadas a jovens PcD, e efetivação de 22 deles. Eles aprenderam o que é necessário para exercer as suas atividades e entenderam que é possível derrubar barreiras visíveis e invisíveis. Este programa faz parte do desenvolvimento de outro programa, que é o do Aprendiz Sem Barreiras, no qual são feitas as contratações dos aprendizes.





Depoimentos

Mariane Oliveira – Algar Telecom

”O escalar começou através de um projeto, idealizado e construído por muito carinho por uma equipe que acredita em desenvolvimento, oportunidades e principalmente em pessoas. Hoje, consigo enxergar o quanto ele é essencial em minha jornada como profissional. Conhecer de perto a realidade de muita gente que batalha muito para chegar até aqui, com todas as dificuldades e inseguranças que jovens e pessoas com deficiência enfrentam, me faz entender o quanto sou privilegiada por contar estas histórias ao lado de pessoas que fazem a diferença na vida de cada um. O Escalar é definitivamente, o pontapé, o início da escada do caminho maravilhoso que todos os jovens da Algar Telecom têm a oportunidade de participar.”





Oracilda de Freitas – Algar Telecom

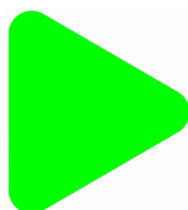
“O ano de 2023 foi incrível para a Guilda PcD, pois de uma forma genuína e atrelada aos valores do grupo Algar, conseguimos divulgar o papel da guilda para os associados. Dentre as ações, destacou-se os debates sobre os temas de acessibilidade e inclusão, pensando na implementação de ações que derrubam as barreiras visíveis e invisíveis. Além disso, é importante ressaltar que tivemos a participação de pessoas sem deficiência como integrantes do nosso movimento, e isso tem ajudado a ampliar o conhecimento e letramento sobre os direitos e deveres da pessoa com deficiência.”



Larissa Paes Pereira – Algar Tech

“No dia nacional do PcD, fizemos pela primeira vez, uma ação presencial com os associados PcD que fazem parte do programa Alquimia em São Paulo. Tivemos feedback da gestão do

time que eles ficaram mais felizes e motivados depois da ação. E foi uma oportunidade de compartilhar com todos os associados da Tech e usuários das redes sociais o que é o programa Alquimia e as possibilidades que a Algar Tech oferece para as pessoas que são PcD. Fiquei muito orgulhosa da empresa que eu trabalho, e muito orgulhosa também de ter viabilizado essa ação.”



DIVERSIDADE GERANDO VALOR PARA O NEGÓCIO

Além do trabalho de conscientização e mudanças de atitudes, o Programa Algar Sem Barreiras também tem gerado impacto direto nos negócios. As empresas que participam de RFP (Request for proposal), que de forma prática é uma solicitação de proposta solicitada por quem deseja um produto ou serviço que é oferecido pela Algar, levam em consideração o papel da diversidade.

INICIATIVAS DE DESTAQUE NA ALGAR

Case prático: a importância da diversidade na visão do mercado

Confira um exemplo prático da efetividade das ações de diversidade, durante uma ação voltada a negócios, e que mostra que o mercado dá valor e reage de forma muito positiva ao perceber os resultados de nosso programa:

Depoimentos

Aislan Carlos Mendonça - Diretor de Negócios Corporativos da Algar Telecom

“Dividir um pouco com vocês um momento muito bacana que vivemos durante uma rodada de negócios, para falar de inteligência artificial em São Paulo. Eram 25 convidados, uma parte clientes outra prospects, e durante o evento a diretora de uma empresa convidada nos abordou dizendo que estava muito satisfeita por perceber a diversidade no local entre mulheres e negros, pois ela como negra, sentia-se muito bem por perceber que um executivo da Algar era negro e tinham outras lideranças negras ali. Ela perguntou se tínhamos um programa de diversidade e eu disse do Programa Algar Sem Barreiras e que a gente vivencia isso, sendo que ela pode perceber que a prática transpõe os muros da organização. Este detalhe importante fez a diferença para nossa imagem e o negócio, e vencemos uma RFP com esta empresa, trazendo um novo cliente para a Algar Telecom”.





Acompanhe todas as iniciativas de diversidade das empresas Algar

Estes foram alguns dos destaques de 2023 realizados em toda a Algar e você pode acompanhar as iniciativas de cada frente no dia a dia, nas redes sociais, blog e demais canais. Segue a gente no perfil da Algar e de cada uma das empresas. 😊

Algar Telecom

Algar Farming

Algar Tech

brain





VENHA POTENCIALIZAR A DIVERSIDADE COM A GENTE!

Você também pode participar de nossas comissões e contribuir com o Algar Sem Barreiras, de forma mais efetiva! Seja um aliado da diversidade e venha com a gente!

Para participar procure os integrantes da sua empresa que fazem parte da Comissão Corporativa!

Canal de ética: você pode nos ajudar a melhorar!

Você conferiu, neste material, um pouco do que é feito, na prática, pelo programa Algar Sem Barreiras, e assim sabe o que deve ser praticado em toda a Algar. Se no seu cotidiano você percebeu alguma situação que difere do que defendemos e praticamos, e que foi apresentado aqui, compartilhe com a gente por meio de nosso Canal de Ética. Faça a sua denúncia com a segurança de que não há, em nenhuma hipótese, a possibilidade de o desrespeito passar impune dentro das empresas do grupo Algar.

Não tenha medo de falar o que aconteceu com você ou com alguém de sua confiança, e saiba que todo o processo correrá em sigilo, caso você escolha assim.

Para garantir que as pessoas não sejam discriminadas e que o preconceito não seja praticado, o **CANAL DE ÉTICA** do grupo Algar recebe e trata todos os casos que não estão em linha com as premissas de respeito à diversidade.



TELEFONE: 0800 034 2525



SITE: www.algar.com.br/canaldeetica



E-MAIL: canaldeetica@algar.com.br





VAMOS CRIAR UM MUNDO MELHOR JUNTOS?

Aqui na Algar nós somos Gente servindo Gente, com total respeito às diferenças e sem qualquer discriminação. Acreditamos na diversidade e na força da pluralidade, não sendo aceita nenhum tipo de intolerância, seja de gênero, orientação sexual, etnia, origem, social, religiosa, física ou qualquer outra.

Temos orgulho e respeito por nossa gente, e nos sentimos realizados ao ver o nosso programa Algar Sem Barreiras se tornar cada vez mais forte entre os associados. Mais do que isso, temos a convicção de que o que fazemos na Algar reflete também na vida de cada um que participa, e consequentemente contribui para transformar a sociedade com a valorização e respeito às pessoas.

Por acreditar que sempre é possível fazer mais e evoluir, eu convido você a ser parte de nossas iniciativas com foco na melhoria constante de nosso ambiente corporativo. Seja como participante das ações, assim como um Aliado da Diversidade, ou integrando nossos Grupos de Afinidades, você tem muito a contribuir! Então, você que é associado(a), procure os membros da Comissão em sua empresa, e saiba como ser parte efetiva do Algar Sem Barreiras.

Juntos podemos criar um mundo melhor, pois a partir do que fazemos na Algar é possível impactar toda a sociedade, com atitudes que levam à prática da Diversidade, Equidade e Inclusão!



Eliane Garcia Melgaço
Diretora Corporativo de Gente



EXPEDIENTE

RESPONSÁVEIS

- Aline Luz
- Juliana Afonseca
- Carolinne Santini

CONTEÚDO

- G.A. Comunicação
- Sérgio Gouvêa
- Gabriela Luciano

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

- Felipe Menegheti
- Lucas Oliveira


REVISÃO

- Danielle Stephane

FOTOGRAFIA:

- Beto Matias.





“A diversidade e a inclusão significam dividir, compartilhar e vivenciar o mundo ao lado de todos, sem diferenciar ou mesmo classificar como diferentes ou iguais.”

Duane Bomfim

