

# Política de Diversidade & Inclusão

Uma parceria entre  
ArcelorMittal e Bekaert.

belgo  
arames



## 1- OBJETIVO DA POLÍTICA

- A Política de Diversidade e Inclusão da Belgo Arames foi criada para oferecer diretrizes, papéis e responsabilidades bem como, o posicionamento oficial da organização, que estão relacionados à diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, além de firmar as correlações com outras políticas internas.
- A Belgo Arames busca promover um ambiente de trabalho que preza pela equidade (igualdade de oportunidades) e o respeito entre seus (as) empregados(as) e demais públicos estratégicos, sempre prezando pelo acolhimento, transparência e combatendo veementemente qualquer tipo de preconceito e discriminação.
- Todos os itens descritos neste documento representam direcionamentos da empresa, foram validados pelas lideranças da organização, e devem servir como um guia para empregados(as), fornecedores(as), parceiros(as) de negócios e quaisquer outros públicos que se relacionam com a Belgo Arames.

## 2 - ABRANGÊNCIA

- A Política de Diversidade e Inclusão da Belgo Arames aplica-se a todos os(as) empregados(as) da organização, para todos os tipos de contratação previstos em lei (CLT, PJ, contratos fixos, temporários, consultorias, etc), localidades e modalidades de trabalho (presencial ou virtual).
- Além disso, este documento deverá reger a relação com parceiros(as) de negócios, clientes, fornecedores(as) e quaisquer outras pessoas ou organizações que mantêm qualquer tipo de vínculo com a Belgo Arames.
- Nossa organização se reserva o direito de não fazer negócios e romper vínculos com qualquer pessoa ou empresa que apresentem posturas não condizentes com as apresentadas nesta Política ou situações omissas que não estão contempladas nesta Política.





## 3 - GLOSSÁRIO

- **Diversidade:** caracteriza tudo aquilo que é diverso, que tem multiplicidade. No âmbito corporativo, significa ter a presença (representatividade) de pessoas de grupos minorizados. É um indicador quantitativo.
- **Inclusão:** é a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas. Trata-se sobre ter uma cultura organizacional que respeite, acolha e garanta direitos equitativos para todas as pessoas.
- **Direitos Humanos:** de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os direitos humanos são inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros.
- **Igualdade x Equidade:** igualdade é oferecer condições iguais para todas as pessoas sem levar em consideração suas características individuais e contexto social. Equidade é oferecer condições de acordo com as características individuais e contexto social de cada um.

## 3 - GLOSSÁRIO

- **Preconceito:** o preconceito é caracterizado como uma ideia pré-concebida acerca de algo ou alguém. O preconceito é imaterial, que não tem existência palpável.
- **Discriminação:** discriminação é quando se coloca uma ideia preconceituosa em ação, impactando materialmente a vida de outra pessoa. Discriminação fala sobre ações ou atitudes, sejam elas recorrentes ou não.
- **Grupos minorizados:** são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e a academia. Os grupos minorizados podem ser, muitas vezes, majorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.
- **Raça:** é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. É entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir de autodeclaração, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

## 3 - GLOSSÁRIO

- **Etnia:** é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica.
- **Identidade de gênero:** é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero não-binárias.
- **Expressão de gênero:** é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado em papéis, formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.
- **Orientação sexual:** é a atração afetivo-sexual involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra. Orientação sexual não é escolha!
- **Pessoa cis:** terminologia utilizada para descrever pessoas que estão de acordo com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

## 3 - GLOSSÁRIO

- **Pessoa trans:** terminologia utilizada para descrever pessoas que não estão de acordo com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento.
- **Nome social:** nome adotado pela pessoa, diferente do nome de registro, para que esteja adequadamente identificada a partir de sua identidade de gênero.
- **Pessoa com deficiência:** a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Há cinco tipos de deficiência mapeadas pelo IBGE no Brasil, a saber: física, auditiva, visual, neurodiversidades e múltipla.
- **Representatividade:** significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população.
- **Feminismo:** é um movimento político, filosófico e social que defende a equidade entre os gêneros.

## 3 - GLOSSÁRIO

- **Machismo:** comportamento de quem nega a equidade de gêneros. É a exaltação do masculino sobre o feminino. O machismo estrutural é um conjunto de comportamentos e atitudes que permitem a manutenção de uma estrutura de opressão que desfavorece as mulheres e outras pessoas que não atendem às expectativas da heterocisnormatividade.
- **Misoginia:** ódio ou aversão às mulheres.
- **Transfobia:** ódio ou aversão às pessoas trans.
- **Colorismo:** consiste na classificação de pessoas negras a partir do seu tom de pele. A partir deste conceito, entende-se que pessoas pretas sofrem os impactos do racismo mais intensamente; ao mesmo tempo que pessoas pardas têm a sua identidade como pessoas negras, muitas vezes, negada.
- **Comunicação inclusiva:** é aquela que não reproduz estereótipos. E ainda, que ajuda a sociedade a refletir sobre eventuais estruturas preconceituosas e discriminatórias que se fazem presente na linguagem e no nosso dia a dia.
- **Lugar de fala:** representa a busca pelo fim da mediação, ou seja, a pessoa que sofre determinado preconceito fala por si, como protagonista de sua própria luta e movimento.



## 4 -DIRETRIZES GERAIS

Diversidade e inclusão são etapas diferentes de um mesmo ciclo. Diversidade é o nome que damos para o processo de garantir a representatividade e a pluralidade dentro do ambiente de trabalho. Já a Inclusão é o processo responsável por garantir que todas as pessoas nesse ambiente sejam respeitadas e tenham condições de sucesso equitativas.

A Política de Diversidade e Inclusão da Belgo Arames é baseada nos princípios internacionais dos Direitos Humanos, regidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.

Essa declaração garante os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, religião, origem social ou qualquer outra condição.



## 4 - DIRETRIZES GERAIS

Na Belgo Arames, temos a Diversidade e a Inclusão como parte inegociável dos nossos valores e iremos promovê-los de todas as formas. Como organização atuante na sociedade em que está inserida, este é o nosso compromisso social e o respeito que devemos ter por todas as pessoas inseridas em nosso ecossistema – sejam empregados(as), fornecedores(as), clientes ou parceiros(as) de negócios.

**A Belgo Arames repudia veementemente qualquer tipo de infração aos direitos humanos e a legislação vigente.**

Diversidade e Inclusão são as bases de um ambiente de trabalho seguro, saudável e que preza pelo respeito e boa convivência. Esses valores devem ser promovidos por todos(as) nossos(as) empregados(as). Somos contra e repudiamos qualquer tipo de violência física ou verbal, intolerância ou discriminação, seja qual for sua natureza.

Como parte integrante do Grupo ArcelorMittal, a Belgo Arames adota todas as políticas, procedimentos, diretrizes e normas estabelecidas pelo Grupo, incluindo o seu Programa de Integridade. Portanto, esta Política está alinhada e é complementar à Política de Direitos Humanos do Grupo ArcelorMittal, que poderá ser acessada pelo seguinte link: <https://brasil.arcelormittal.com/a-arcelormittal/governanca-transparente/cultura-integridade>".

## 4.1 - PRINCÍPIO ANTIDISCRIMINAÇÃO

Apesar de ter sido estabelecido na Constituição Federal desde 1988 que um dos objetivos fundamentais da República é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, ainda se fazem necessários esforços em diversas esferas para garantir a efetivação dos princípios da não discriminação.

Como forma de garantir estes princípios, a Belgo Arames cumpre totalmente a legislação relacionada e busca alinhamento total com o tema.

## 4.2 - ESTRATÉGIA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

É necessário que todos(as) empregados(as), prestadores de serviço, consultores da Belgo Arames se enxerguem como parte ativa do processo de Diversidade e Inclusão, conheçam nossas políticas e não tenham ressalvas em invocá-las quando confrontados com situações que ferem a visão da organização sobre o tema.

Também é necessário que, a partir das diretrizes contidas neste documento, todos(as) gestores(as) da organização, com o apoio da Gerência de Diversidade, Inclusão e Responsabilidade Social, deverão implementar ou aprimorar os processos de Diversidade e Inclusão dentro de seu círculo de atuação e influência.

Nossa estratégia de Diversidade e Inclusão inclui os seguintes pilares:

- Equidade de gênero
- Equidade racial
- Pessoas com deficiência
- Pessoas LGBTI+
- Migrantes em situação de vulnerabilidade
- Diversidade geracional

Tais temas prioritários podem ser revistos anualmente e novos temas podem ser incluídos, desde que aprovados pelo Comitê de D&I.

Como forma de acompanhar boas práticas relacionadas a cada um dos temas, a Belgo Arames participa de grupos empresariais de desenvolvimento em diversidade, sendo também signatária de compromissos públicos. São eles:

- Movimento Mulher 360.
- Rede de Empresarial de Inclusão Social.
- Coalizão Empresarial pelo fim da Violência de Mulheres e Meninas.
- Fórum WEPS - Princípios de Empoderamento das Mulheres.
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.
- Fórum Empresas com Refugiados.
- Fórum de Gerações e Futuro do Trabalho.
- Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero.
- Pacto pela Equidade Racial



Pelo fim da violência contra as mulheres

Programa Belgo por Elas, iniciativa criada pelo grupo de afinidade Equidade de Gênero, em apoio ao combate da violência contra mulheres e meninas, por meio da sensibilização e da conscientização dos empregados e empregadas da Belgo Arames e familiares, bem como o apoio àquelas pessoas que precisam.

Para mais informações sobre o programa, solicite a cartilha Belgo por Elas.

Para evoluir na jornada de diversidade e inclusão, é possível considerar as seguintes prioridades, sempre considerando um olhar interseccional para as temáticas definidas:

- Análise demográfica e monitoramento constante dos quadros de empregados(as) e lideranças, a fim de garantir a pluralidade de perfis e representatividade condizente com a sociedade;
- Revisão de políticas e processos;
- Processos seletivos inclusivos e incentivo à contratação de pessoas que façam parte de grupos minorizados;
- Processos de avaliação de pessoas inclusivos;
- Aprimoramento da cultura organizacional, de forma a eliminar microagressões presentes na rotina;
- Política de tolerância zero para ações discriminatórias ou intolerância de qualquer natureza e aplicação de penalidades, no caso de descumprimento da Política.

- Definição de indicadores e metas para pautas de Diversidade e Inclusão de forma macro e com possibilidade de desdobramento para diretorias específicas;
- Acompanhamento e visibilidade de indicadores relacionados à D&I;
- Treinamentos e ações de sensibilização sobre os temas de maneira constante e compulsória;
- Criação e manutenção de instâncias de governança e decisão, como liga da diversidade, Comitê de D&I e Grupos de Afinidade;
- Estabelecimento de uma cultura segura, respeitosa e preparada para investigar e dar tratativa a atos que ferem essas diretrizes, por meio de canais de denúncia anônimos;
- Campanhas de comunicação interna para conscientização e sensibilização;
- Realização de programas de formação de fornecedores, com vistas a garantir que a Política seja conhecida e cumprida.



## 4.3 - GOVERNANÇA

Para garantir a governança dos processos que compõem nossa estratégia de Diversidade e Inclusão, a Belgo Arames investe na criação e manutenção de três instâncias de decisão:

- **Gerência de D&I:** responsável por orquestrar todas as demais instâncias de governança e estabelecer prioridades, em conjunto com o Comitê, realizar gestão de projetos e buscar aprimoramento constante para o Programa.
- **Liga da Diversidade:** é composta pela diretoria executiva, que são patrocinadores de cada tema dentro da companhia.
- **Comitê de D&I:** responsável pela definição de estratégias e follow-up das ações com os grupos de afinidade, decisões de orçamento do programa, assim como pelo acompanhamento dos KPIs. Deve ser composto considerando os critérios de diversidade de áreas, representatividade e senioridade.
- **Grupos de Afinidade:** devem ter líderes que representem os temas; serão responsáveis pela elaboração e execução de ações, respeitando a estratégia, no plano tático. Cada grupo deve ser formado, no mínimo, por líder, colíder, representante de Comunicação e representante da gerência de gente, cultura e engajamento para que as demandas possam ser direcionadas rapidamente e estejam alinhadas com as mensagens corporativas.

## 4.3 - GOVERNANÇA

Todas as pessoas em posições de liderança na Belgo Arames devem tratar o tema com a mais alta seriedade, preparando-se para lidar com situações reais no dia a dia através da participação ativa em treinamentos, grupos de estudo e momentos de sensibilização.

Os(as) líderes da organização são representantes da nossa cultura e devem servir de exemplo de conduta no cumprimento das diretrizes gerais e das diretrizes específicas contidas nesta Política de Diversidade e Inclusão.

Por fim, o Comitê de Diversidade é soberano na análise de casos omissos a esta Política e tomada de decisão.

## 4.4 - LIDERANÇA INCLUSIVA

Como quaisquer processos que envolvem a evolução da cultura organizacional, todos os níveis de liderança têm papel fundamental em relação à diversidade e inclusão. Na prática, uma liderança inclusiva:

- Aprende continuamente sobre diversidade e inclusão.
- Convive e interage com pessoas diferentes de si.
- Conhece seus vieses e trabalha para minimizá-los.
- Posiciona-se (perante “piadas” e situações discriminatórias).
- Contrata e desenvolve times diversos.
- Influencia a organização para estas mudanças.
- Contribui para um ambiente de segurança psicológica.
- Dar tratativa, com apoio da gerência de gente, cultura e engajamento, a casos reportados relacionados à discriminação.
- É exemplo!

## 4.5 - O PAPEL DOS EMPREGADOS(AS)

É papel de todas as pessoas que trabalham na Belgo Arames:

- Conhecer a Política de Diversidade e Inclusão da organização e ter conduta condizente;
- Posicionar-se de maneira respeitosa e invocar as diretrizes contidas neste documento ao se deparar com qualquer tipo de situação discriminatória ou de intolerância, independentemente do nível hierárquico;
- Participar de todos os treinamentos e atividades de sensibilização relacionadas ao tema;
- Trazer ao conhecimento de sua liderança imediata, da Gerência de Gente ou canal de denúncia toda e qualquer situação discriminatória ou de intolerância, independentemente do nível hierárquico envolvido;
- Prezar pela qualidade do nosso ecossistema, fechando contratos e parcerias apenas com clientes e fornecedores(as) que tenham total alinhamento com a nossa Política de Diversidade e Inclusão, ou encerrando contratos e parcerias com clientes e fornecedores(as) que não possuam amplo alinhamento com a Política;
- Prezar por um ambiente diverso e inclusivo, por meio cumprimento das regras de convivência.

## 5 - DIRETRIZES ESPECÍFICAS

Construir um ambiente de trabalho que respeite as diferenças e as individualidades é apenas a metade do caminho – a outra metade do caminho é o trabalho constante para manter e melhorar o que foi construído. O primeiro passo para vencer comportamentos nocivos é a aceitação de que, talvez, tenhamos alguns deles. Por isso, assumir uma postura aberta, de escuta ativa e respeito, se faz necessário no processo de convivência.

A partir deste tópico, apresentaremos as diretrizes específicas da Política, buscando exemplificar, trazer dicas e aplicações práticas.



## 5.1 - REGRAS DE RESPEITO E CONVIVÊNCIA

Conheça algumas recomendações para garantir um ambiente acolhedor e seguro psicologicamente para todas as pessoas:

- Não reforce estereótipos de qualquer natureza. Estereótipos são generalizações que limitam a nossa visão sobre as pessoas. Seu ponto de vista contém a sua verdade, não a de outras pessoas;
- Não assuma o gênero ou orientação sexual de ninguém, nem obrigue as pessoas a falarem sobre esse assunto, pois se trata de uma informação pessoal. Falar abertamente sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero é uma decisão individual;
- Procure não utilizar gêneros específicos na sua comunicação – priorize o uso de uma comunicação inclusiva. Por exemplo: em vez de anunciar uma vaga para “Coordenador de Comunicação”, utilize “Coordenação de Comunicação”;

## 5.1 - REGRAS DE RESPEITO E CONVIVÊNCIA

- Não faça piadas com características físicas, identitárias ou de qualquer outra natureza;
- Posicione-se e aja respeitosamente quando se deparar com uma situação discriminatória. Alguém que opta pelo silêncio em uma situação discriminatória está sendo conivente;
- Respeite o uso do nome social e pronomes indicados pela pessoa. Caso tenha dúvida sobre como a pessoa se identifica, pergunte “Como eu posso te chamar?”. “Quais são os seus pronomes?”;
- Caso alguém te avise que se ofendeu com uma fala ou atitude sua, agradeça o feedback e comprometa-se com a mudança;
- Na dúvida, pergunte. Mas lembre-se de que algumas perguntas podem ser invasivas.

## 5.2 - DESENVOLVIMENTO DA NOSSA GENTE

Garantir um ambiente inclusivo e com igualdade de oportunidades é uma tarefa que envolve diversos aspectos do processo de desenvolvimento de pessoas. Algumas ações estratégicas devem ser adotadas para criarmos esse ambiente:

- **Acessibilidade:** todas as pessoas devem ter acesso apropriado em todos os locais de trabalho (presenciais ou virtuais). Caso seja detectada uma nova necessidade, comunique imediatamente a Gerência de Gente, Cultura e Engajamento e indique quais mudanças devem ser adotadas;
- **Ambiente de trabalho:** ações internas e campanhas educativas para combater estereótipos, discriminações e outros comportamentos não aceitáveis;
- **Remuneração:** avaliação constante das políticas salariais e dos salários pagos para garantir equidade salarial;
- **Atração e seleção:** ações e treinamentos para minimizar/extinguir os vieses inconscientes em processos seletivos, além de garantir que pessoas de perfis diversos tenham participação em todos os processos seletivos, sejam internos ou externos;



- **Desenvolvimento e promoções:** um ambiente inclusivo preza pelo foco no desenvolvimento de pessoas com perfis diversos para ocuparem cargos de liderança dentro da organização e para garantir a pluralidade de ideias não apenas nos times operacionais, mas entre as pessoas que lideram as ações da empresa;
- **Treinamentos:** disponibilização de conteúdos e treinamentos acessíveis para todas as pessoas da empresa, independentemente de nível hierárquico, a fim que todos tenham o conhecimento necessário para a construção e a manutenção de ambiente de trabalho diverso e inclusivo.

**Especialmente sobre processos seletivos, devemos observar as seguintes dicas:**

Quais são os nossos próprios vieses inconscientes e entregar avaliações justas de todos as pessoas que se aplicaram para um determinado processo. Uma forma interessante de minimizar vieses é realizar uma avaliação conjunta com diferentes perfis;

- Não reproduza estereótipos, preconceitos e atitudes discriminatórias;
- Não faça perguntas sobre a vida particular da pessoa entrevistada e evite inferências;
- Não reproduza discursos normativos, por exemplo: se um homem afirma ser casado, sem mencionar se é esposa ou marido, não deduza e se atente aos fatos explicitados;
- Respeite o nome social de pessoas trans;
- Siga um roteiro pré-estabelecido de perguntas com foco na avaliação de competências;
- Todas as entrevistas podem ter suporte do time da Gerência de Gente, Cultura e Engajamento. Caso você não se sinta seguro(a) para conduzir a entrevista, busque uma pessoa do time de Gente para acompanhar.
- Avalie a composição de seu time a cada nova contratação e preze sempre pela diversidade dentro de sua equipe e intencionalidade no processo seletivo.

## 5.3 - LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO INCLUSIVAS

Todas as pessoas envolvidas na produção, validação e divulgação de comunicações internas ou externas, campanhas, peças publicitárias, posts em redes sociais, comunicações com clientes e fornecedores(as), ou qualquer outro tipo de comunicação, deve se atentar para as orientações desta seção.

É obrigatório que todas as comunicações da Belgo Arames seja livres de conteúdos discriminatórios, que reforcem ou reproduzam qualquer tipo de estereótipo ou comportamento nocivo, como LGBTfobia, machismo, etarismo ou capacitismo, entre outros.

Atente-se a:

- **Representatividade:** o layout das peças de comunicação e imagens/fotos escolhidas devem representar a pluralidade da sociedade em que estamos inseridos. Importante não reproduzir estereótipos na representação de grupos específicos.
- **Assertividade:** significa priorizar uma linguagem clara e de fácil entendimento. Todas as comunicações devem ser adequadas à compreensão para pessoas de todos os níveis hierárquicos, além de pessoas com baixo grau de escolaridade.
- **Acessibilidade:** é necessário que a comunicação seja acessível para pessoas com deficiência – incluir legendas ou linguagens de libra em vídeos é uma boa prática, por exemplo.

**Antes da divulgação de uma determinada comunicação, a pessoa responsável deve se perguntar:**

- Esta comunicação é acessível para todas as pessoas?
- Esta comunicação representa nossa sociedade e sua pluralidade?
- Esta comunicação reproduz estereótipos?
- Esta comunicação tem linguagem clara ou representam barreiras para alguém?
- Esta comunicação utiliza as terminologias corretamente?
- Esta comunicação ofende alguma classe/raça/gênero?

## 5.3 - LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO INCLUSIVAS

### GÊNERO

COM marcação de gênero	SEM marcação de gênero
Todos	Todas as pessoas
Os pais	Filiação
Esposa e marido	Cônjuge
Os jovens	A juventude
Os diretores	A diretoria
Os beneficiários	As pessoas beneficiárias
Vaga de coordenador de vendas	Vaga de coordenação de vendas
Os políticos	A classe política
Os indígenas	A população indígena
Os policiais	A polícia
Os meninos	As crianças

## 5.3 - LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO INCLUSIVAS

### RAÇA

Palavras ou expressões racistas	Possibilidades para substituí-las
A coisa tá preta	A coisa tá difícil
A dar com pau	Bastante, muito
Cabelo ruim	Cabelo crespo, cacheado, afro
Lápis cor de pele	Lápis bege
Trabalho de preto	Trabalho malfeito
Criado-mudo	Mesa de cabeceira
Denegrir	Difamar
Doméstica	Funcionária
Escravos	Pessoas escravizadas
Fazer nas coxas	Fazer malfeito
Humor negro	Humor ácido
Mercado negro	Mercado clandestino
Mulata	Parda
Nhaca	Cheiro ruim
Samba do crioulo doido	Confusão

## 5.3 - LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO INCLUSIVAS

### PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Não utilize	UTILIZE
Surdo-mudo: pois ela representa uma generalização e é uma expressão equivocada.	O correto é utilizar “Pessoa surda não oralizada”. Existem também pessoas surdas oralizadas.
Linguagem de Libras	Libras – Língua Brasileira de Sinais
PCD, Portador de deficiência, portador de necessidades especiais	Pessoas com deficiência
Anão	Pessoa com nanismo
Retardado mental	Pessoa com deficiência mental
“Estou sem braço” para este projeto	Não tenho recursos para este projeto
Dar uma de “João sem braço”	Dar uma de desentendido
Pessoal normal	Pessoa sem deficiência
Fingiu demência	Fingiu que não entendeu

A qualidade da comunicação e coerência com as políticas descritas neste documento é de responsabilidade de todas as pessoas envolvidas tanto as pessoas que irão produzir o conteúdo, quanto as pessoas que o aprovarão e/ou farão a divulgação.

Todas as comunicações criadas e aprovadas pelas pessoas que trabalham na Belgo Arames devem seguir aspectos relacionados a uma comunicação digital mais acessível. Algumas dicas:

- O tamanho das fontes deve facilitar a leitura;
- Atente-se para o contraste de cores de forma que os elementos sejam identificados;
- Os links devem ser facilmente identificados, e não confundíveis com blocos de texto;
- Links que direcionam para fora do site precisam ser identificados;
- Todo elemento informativo, como ícone, precisa de um elemento textual que o descreva;
- Evite alinhamento centralizado nos blocos de texto e não utilize textos justificados;
- Evite texto em itálico, pois essa formatação dificulta a leitura;
- O espaçamento entre os elementos deve ser consistente;
- O usuário deve ter controle sobre as animações do site;
- O conteúdo não textual deve conter descrição (fotos, ilustrações, tabelas, gráficos, gifs);



- Na descrição de imagens, considere: formato + sujeito + paisagem + contexto + ação;
- Evite a redundância na descrição. “A foto ilustra” é um pleonasma. Seja simples, direto;
- Evite, na descrição de imagens, adjetivos que representam juízo de valor;
- Conteúdos em vídeo devem ter audiodescrição. Ela deve contextualizar o conteúdo em vídeo sem atrapalhar a compreensão do áudio original;
- Todo conteúdo em vídeo com texto falado deve possuir versão legendada;
- Além das legendas, é crucial que o conteúdo tenha, também, janela de Libras;
- Conteúdos em áudio (como podcasts) também devem ter transcrição em texto;
- É recomendável que todos os sites tenham um avatar digital para interpretação em Libras;
- Os textos precisam ter uma estrutura mais simples, com frases e parágrafos curtos, ordem direta, voz ativa, sem figuras de linguagem ou termos pouco usuais.

## 5.4 - RELACIONAMENTOS COM FORNECEDORES(AS) OU PARCEIROS(AS) DE NEGÓCIOS

Todas as pessoas e empresas que fornecem qualquer tipo de serviço ou produto para a Belgo Arames, sob qualquer tipo de contrato (freelancer, de curta ou longa duração), devem assinar um termo de conhecimento desta Política.

Efetivamente, a partir da data da divulgação deste documento, faz-se necessário que todos os contratos, sejam novos ou renovações, possuam um anexo prevendo expressamente a necessidade de que as diretrizes expressas neste documento sejam cumpridas, tanto nos serviços e produtos oferecidos remotamente, quanto nos serviços e produtos oferecidos presencialmente para a Belgo Arames.

É necessário a assinatura de ciência e monitoramento contínuo dos métodos de trabalho de empresas fornecedoras, com possibilidade de desenvolvimento de Programa de Qualificação de Fornecedores. Violações aos princípios da nossa Política de Diversidade e Inclusão podem acarretar penalidades à empresa fornecedora, inclusive o término da relação comercial entre a Belgo Arames e a empresa fornecedora.

## 5.5 - RELACIONAMENTOS COM CLIENTES

O fortalecimento do nosso ecossistema de Diversidade e Inclusão e de uma cultura de equidade engloba também o relacionamento com clientes. Através de ações afirmativas, dos exemplos de nossos(as) empregados(as) e nossas comunicações, podemos fortalecer e demonstrar nosso posicionamento no tema.

É importante reforçar a importância do total alinhamento entre o posicionamento de nossos(as) empregados(as) com o posicionamento da Belgo Arames explicitados neste documento. Todas as pessoas que compõem nosso quadro de empregados(as), independentemente do nível hierárquico, devem compreender e estar em alinhamento com as diretrizes de Diversidade e Inclusão, servindo, assim, como exemplo ativo de conduta junto a nossos clientes.

Queremos que a Belgo Arames seja uma referência para o setor e a sociedade, além de nos apresentarmos como uma empresa com práticas sólidas no tema para organizações que buscam fazer negócios com outras empresas engajadas em transformação social.

A repercussão indesejada de uma prática discriminatória ou de intolerância pode acarretar danos permanentes à imagem da empresa e à nossa capacidade de estabelecer relações de negócios com outras organizações. Por outro lado, processos sólidos e políticas pautadas em boas práticas de Diversidade e Inclusão encantam nosso ecossistema, fortalecem a identificação com a organização e mostra alinhamento com o momento histórico que atravessamos como sociedade.



## 6 - PENALIDADES E CONSEQUÊNCIAS

Todos os casos de infrações relacionados às diretrizes contidas neste documento serão tratadas com confidencialidade, sendo garantindo a anonimidade do denunciante, se assim ele desejar, e a sua proteção contra eventuais retaliações.

Ao presenciar o descumprimento de diretrizes dessa Política reporte o caso ao Canal de Denúncia do Grupo ArcelorMittal, que pode ser acionado por meio do: site [arcelormittal.ethicspoint.com](http://arcelormittal.ethicspoint.com), telefone 0800-891-4311 ou correspondência para Serviços Forenses, na Avenida Carandaí, 1115 - 25 andar. CEP 30.120.915 - Belo Horizonte - MG.

## 6 - PENALIDADES E CONSEQUÊNCIAS

Adicionalmente, é importante o suporte à suposta vítima desde o primeiro momento e o desenvolvimento de planos de ação para erradicação de casos semelhantes no futuro.

**A discriminação e o preconceito são comportamentos inegociáveis dentro da Belgo Arames.**

Quando comprovado casos de desrespeito, preconceito e discriminação, a empresa adotará as medidas previstas em lei.

## 7 - POLÍTICAS CORRELATAS

- Código de Conduta da ArcelorMittal
- Manual de Relacionamento Belgo Arames e Fornecedores
- Política de Remuneração e Benefícios
- Política de Licença maternidade e paternidade
- Política de Treinamentos
- Política de Atração e Seleção
- Política de Reconhecimento de práticas seguras, aplicação de medidas administrativas de consequências e recusa de tarefa
- Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)



**belgo**  
arames

Uma parceria entre  
ArcelorMittal e Bekaert.