

PRIDE

AMBIENTES DE TRABALHO SEGUROS E INCLUSIVOS PARA PESSOAS LGBTQIA+: MANUAL DE IMPLEMENTAÇÃO



Organização
Internacional
do Trabalho



CASA
NEON CUNHA



INSTITUTO
+ DIVERSIDADE



mais
diver
sidade

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2024.

Publicado pela primeira vez em 2024.



Este é um trabalho de acesso aberto distribuído sob a licença *Creative Commons Attribution 4.0 International License* (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). A sua utilização permite reutilizar, compartilhar, adaptar e basear-se no trabalho original, de acordo com o descrito na Licença.

A propriedade da obra original deve ser claramente atribuída à OIT. Não é permitida a associação do logótipo da OIT ao trabalho dos utilizadores.

Catálogo recomendada - O trabalho deve ser citado da seguinte forma: *Organização Internacional do Trabalho (OIT), Casa Neon Cunha, Instituto Mais Diversidade e Consultoria Mais Diversidade, Ambientes de trabalho seguros e inclusivos para pessoas LGBTQIA+: Manual de implementação*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2024. © OIT.

Traduções - No caso de uma tradução deste trabalho, deve ser indicada a seguinte isenção de responsabilidade. *Esta tradução não é da responsabilidade da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT não é responsável pelo conteúdo ou precisão desta tradução.*

Adaptações - No caso de adaptação deste trabalho, deverá ser acrescentada a seguinte isenção de responsabilidade: *Trata-se de uma adaptação de uma obra original da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A responsabilidade pelos pontos de vista e as opiniões expressas na adaptação recai exclusivamente sobre o(a) autor(a) da adaptação e não são endossados pela OIT.*

Esta licença CC não se aplica a materiais com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídos nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador é o responsável único por esclarecer os direitos com o titular desses direitos.

Qualquer disputa decorrente desta licença que não possa ser resolvida de forma amigável será submetida à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão de Direito Comercial Internacional das Nações Unidas (UNCITRAL). As partes serão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida como resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

Todas as questões relativas a direitos autorais e licenciamento devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, 1211 Genebra 22, Suíça, ou por email para rights@ilo.org.

9789220405246 (impressão)

9789220405253 (pdf web)

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras.

As opiniões e pontos de vista expressos nesta publicação são de responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente as opiniões, pontos de vista ou políticas da OIT.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável pela Organização Internacional do Trabalho.

As informações sobre publicações da OIT e produtos digitais podem ser encontradas em: www.ilo.org/publns.

Impresso no Brasil



PRIDE



Este material foi elaborado pelo **Instituto +Diversidade** e **Mais Diversidade** e revisado pela **Organização Internacional do Trabalho** e **Casa Neon Cunha**. O objetivo dessas organizações é que o material seja disseminado para outras organizações da sociedade civil a fim de que elas sejam capacitadas tecnicamente para reproduzir a formação **Ambientes de Trabalho Seguros e Inclusivos para Pessoas LGBTQIA+** para empresas.

Este manual é complementado por uma apresentação em Power Point com slides guias que te apoiarão a dar esse treinamento e um guia em PDF para distribuição às pessoas que participarão do treinamento. Este conteúdo está disponível no site do Instituto. Acesse em **institutomaisdiversidade.com.br**.



Organização
Internacional
do Trabalho



CASA
NEON CUNHA



INSTITUTO
+DIVERSIDADE





SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
TREINAMENTO 01 Contexto Social e Indicadores sobre a população LGBTQIA+	08
Conceitos	08
Interseccionalidade	10
LGBTQIA+: Entrando nas especificidades desse recorte	11
Explicando a sigla e as esferas da diversidade de gênero	13
Dados	17
LGBTfobia	18
Canal de Denúncias	19
Tarefas Práticas	20
Exercício Prático	21
TREINAMENTO 02 Cultura organizacional inclusiva para pessoas LGBTQIA+	24
Processo Seletivo Inclusivo	24
Ficha de Inscrição	27
LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados	28
Comunicação e Atratividade	29
Censo	31
Ações afirmativas	32
Exercício Prático	34
TREINAMENTO 03 O papel da pessoa aliada no combate à discriminação	36
A importância de ser uma pessoa aliada e o lugar de fala	35
O passo a passo para ser uma pessoa aliada	38
Segurança Psicológica	40
Exercício Prático	44
Encerramento	45

INTRODUÇÃO

O PRIDE é um projeto da Organização Internacional do Trabalho que tem entre seus parceiros implementadores a Casa Neon Cunha e o Instituto +Diversidade e tem como objetivo fomentar estratégias de promoção de trabalho digno para a população LGBTQIA+, com foco em pessoas trans.

Dentro do PRIDE implementamos ao longo dos anos de 2022 e 2023 formações socioemocionais, técnicas, de preparação para o mercado de trabalho e de gestão de negócios, voltadas à inclusão sócio econômica de pessoas LGBTQIA+. Durante essas implementações tivemos a oportunidade de testar e sistematizar essas metodologias.

Em uma das etapas do projeto, somamos esforços com a consultoria Mais Diversidade para o desenvolvimento de uma sequência de materiais de capacitação voltados para o setor empresarial sobre Diversidade e Inclusão e ambientes seguros de trabalho para pessoas LGBTQIA+. Nosso desafio agora é fazer com que esse material circule.

Se você recebeu este manual, significa que você faz parte de uma organização que pode atuar como multiplicadora desse conhecimento. Aqui você encontrará dicas práticas de como implementar o treinamento *Ambientes de Trabalho Seguros e Inclusivos para pessoas LGBTQIA+*.



Para além deste manual que você está lendo, compõe o pacote para aplicação do treinamento *Ambientes de Trabalho Seguros e Inclusivos para pessoas LGBTQIA+* os seguintes itens:

- Apresentação em Power Point com slides guias que te apoiarão a dar esse treinamento.
- Guia em PDF para distribuição às pessoas que serão treinadas por sua organização.

O treinamento *Ambientes de Trabalho Seguros e Inclusivos para pessoas LGBTQIA+* é dividido em 3 etapas e o presente manual está dividido da mesma forma.

Antes de iniciarmos, tenha em mente que o público-alvo do treinamento *Ambientes de Trabalho Seguros e Inclusivos para pessoas LGBTQIA+* é formado por profissionais que atuam em pequenas e médias empresas, portanto, o tamanho dessas empresas em número de pessoas contratadas e faturamento pode variar bastante de uma para outra. Por conta disso, alguns temas abordados precisarão ser adaptados para a realidade de cada turma e eventualmente para a realidade de cada empresa. Ao longo deste manual exemplificamos esses diferentes contextos, sobretudo no tópico “Cultura organizacional inclusiva para pessoas LGBTQIA+”.

A categoria de pequena e média empresa que consideramos ao criar esse treinamento se baseia nos critérios do IBGE e do BNDES de faturamento e número de funcionários(as), conforme a seguir:



BNDES - RECEITA OPERACIONAL BRUTA

- Pequena empresa: maior que R\$ 360 mil e menor ou igual a R\$ 4,8 milhões;
- Média empresa: maior que R\$ 4,8 milhões e menor ou igual a R\$ 300 milhões.



IBGE - NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS(AS)

Empresas da indústria:

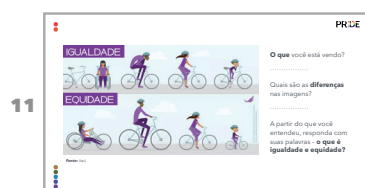
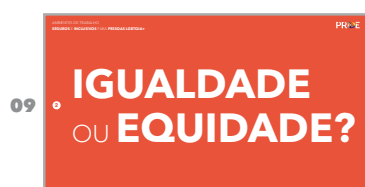
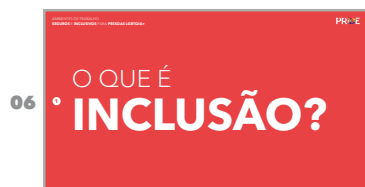
- Pequena empresa: de 20 a 99 colaboradores
- Média empresa: de 100 a 499 colaboradores

Empresas de comércio e serviços:

- Pequena empresa: de 10 a 49 colaboradores
- Média empresa: de 50 a 99 colaboradores

Além da variedade de porte das organizações, prepare-se também para encontrar diferentes níveis de conhecimento acerca da pauta LGBTQIA+ entre as pessoas participantes. A qualquer momento durante o treinamento existe a possibilidade de que as pessoas utilizem termos inadequados e até mesmo façam comentários pejorativos. Nesses momentos, a nossa proposta é que você mantenha uma postura didática e não repreenda as pessoas. Ainda que seja uma fala que você considere inapropriada, o ideal é comentar de forma a elucidar a todo o grupo por que aquela fala não é adequada, ajudando as pessoas participantes a construir conhecimento com base em conceitos. Uma postura diferente dessas provavelmente fará com que a pessoa se sinta repreendida e perca o interesse no tema, além de não ser estratégica para que se agregue mais conhecimento acerca do tema para todo o grupo. É importante ter isso em mente durante todo o treinamento.

Para que você consiga se preparar e chegar para a atividade tendo uma noção prévia do que esperar da turma a ser treinada em sala de aula, sugerimos que, ao fazer contato com as empresas que passarão pela formação, pergunte algumas informações chave que poderão nortear o tom do treinamento: se é uma empresa pequena ou média, quantas pessoas estão contratadas atualmente, qual o segmento da empresa (comércio, indústria ou serviços, por exemplo), se já possuem na equipe pessoas LGBTQIA+, entre outras que considerem importantes.



O primeiro conjunto de slides da apresentação (slides 4 a 8) fala sobre os conceitos de Diversidade e Inclusão. No primeiro momento, antes de dar a definição de cada um, abra para a turma dizer o que entende por cada um desses termos.

Após ouvir as contribuições, passe para o slide seguinte, onde deixamos as definições. É importante nesse momento apontar para a não hierarquização dessas duas práticas, pois ambas são importantes e andam juntas. Uma forma interessante de exemplificar é mostrar que diversidade tem a ver com a presença de pessoas com perfis diferentes dentro da equipe, já a inclusão é olhar para as demandas de cada um desses perfis, de forma a garantir a equidade: **as pessoas são diferentes, por isso elas devem ser tratadas de forma a valorizar essas diferenças, não com uma falsa noção de igualdade.**

A seguir, no slide 9 vamos abordar a diferença entre igualdade e equidade. Inicialmente convide o público a analisar conjuntamente a imagem do slide 11 para que o grupo chegue junto a uma reflexão sobre as diferenças necessárias no acesso a depender do ponto de onde cada pessoa parte. Posteriormente, demonstre a diferença entre esses conceitos.



De acordo com a definição do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (acesse o conteúdo no QR Code ao lado), "igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres. A equidade, por outro lado, reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse "desequilíbrio"."



◀ No **slide 12**, mostre a figura que contém intersecções entre os conceitos de inclusão, equidade e diversidade, explicando que quando juntamos esses conceitos viabilizamos a sensação de pertencimento, gerando sentimentos de segurança e apoio às pessoas, ou seja, viabilizando que elas possam ser quem são dentro da organização.

INTERSECCIONALIDADE



◀ No **slide 13** começamos a aprofundar o debate trazendo a noção de interseccionalidade, através dos grupos minorizados. Explique que geralmente ligado ao preconceito de raça, classe social, gênero, orientação sexual, deficiência, geracional, de migração e outros marcadores, algumas pessoas pertencentes a esses grupos ficaram à margem da sociedade, e não têm a plenitude de seus direitos garantidos. No **slide 14**, contém a denominação dos grupos minorizados. Ao falar deles, cite sobre os grupos que você faz parte e como cada um desses recortes te afeta de forma diferente.



A seguir, há um slide de **“Você sabia?”**, que irá aparecer durante todo material. Nesses slides trazemos algumas informações novas, como curiosidade. Neste, trazemos a informações sobre Kimberlé Crenshaw, feminista acadêmica, negra e disseminadora do conceito “interseccionalidade”.

Após explicar o conceito de interseccionalidade, tente chamar pessoas do público que estiver participando do treinamento para fazer o mesmo exercício que você realizou anteriormente:



Eu sou um homem trans, bissexual, branco, sem deficiência. Por ser um homem trans tive uma série de dificuldades ao longo da vida e no ingresso ao mercado de trabalho, porém por ser uma pessoa branca e sem deficiência tive também uma série de oportunidades. Ao mesmo tempo, cada uma dessas características influencia em como a outra é vivida.

Nesse exemplo temos um homem trans branco que não tem deficiência. A experiência dele vai ser diferente da de um homem trans com deficiência ou de um homem trans negro, por exemplo.



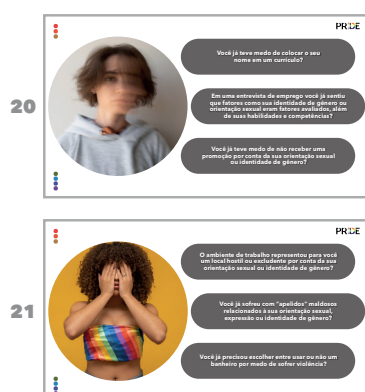
Eu sou uma mulher cis, heterossexual, negra, com deficiência. Por ser uma pessoa cis e heterossexual tive uma série de oportunidades ao longo da vida e no ingresso ao mercado de trabalho, porém por ser uma mulher, pessoa negra e com deficiência enfrentei uma série de barreiras por conta dessas características.

Nesse exemplo temos uma mulher negra que é cisgênera. A experiência dela vai ser diferente de uma mulher cisgênera branca ou de uma mulher negra que seja trans.

É importante apontar para o fato de que a intenção não é hierarquizar esses diferentes recortes ou definir, por exemplo, em qual dos casos as personagens criadas tiveram maiores ou menores dificuldades, mas sim mostrar como as barreiras que são colocadas para essas pessoas se manifestaram de formas diferentes ao longo da vida. A complexidade aqui está em pensar em como a junção desses recortes pode impactar na vida das pessoas e em mostrar que, ainda que determinada pessoa tenha uma característica que faz com que ela seja parte de um grupo minorizado, outras características podem as fazer ter oportunidades em aspectos diferentes.

Este treinamento foca no grupo de pessoas LGBTQIA+ não por sugerir que ele sofra mais dificuldades que os outros ou que ele seja mais importante, mas sim por ser o grupo que estamos trabalhando neste projeto.

LGBTQIA+: ENTRANDO NAS ESPECIFICIDADES DESSE RECORTE



◀ Essa seção começa com uma série de perguntas que servem como um “termômetro” de privilégios (slides 20 e 21). A ideia não é que as pessoas necessariamente respondam essas questões em voz alta, mas que reflitam sobre elas. Aqui é um momento que podemos nos conectar com essas pessoas através dos questionamentos.



SUGESTÃO

Após passar por todas as perguntas questione o público se eles conhecem pessoas próximas ou tem alguém na família que responderiam sim para alguma delas. Deixe explícito também que essas perguntas não são para gerar uma sensação de culpa. Ninguém tem culpa por fazer ou não fazer parte de um grupo minorizado, mas, para que possam exercitar a empatia, é importante que todas tenham consciência de seus privilégios e a maneira como eles criam maiores condições de acesso.

A ideia aqui não é fazer uma reflexão aprofundada sobre cada uma das perguntas porque isso tomaria muito tempo do treinamento, mas é importante refletir conjuntamente. Explique para o público sobre como essas coisas que podem parecer pequenas e sem muita importância para pessoas que não fazem parte do grupo LGBTQIA+ tem um grande impacto na vida das pessoas da comunidade. Isso pode ajudar a gerar uma conexão entre as perguntas e o próximo slide, que é onde temos o mapa que mostra os países onde a homossexualidade é crime.



◀ Uma reflexão importante sobre esse mapa (**slide 22**): provavelmente na exibição a legenda ficará pequena e será difícil ler, mas os países marcados na cor vermelha são os países com a legislação mais ameaçadora para pessoas LGBTQIA+. Quanto mais forte o vermelho, mais políticas de exclusão, chegando aos países onde existe pena de morte para pessoas da comunidade. O contrário acontece com os países marcados em azul: quanto mais escuro o azul, significa que são países com mais legislações de proteção a pessoas LGBTQIA+.

As pessoas precisam entender e desmistificar a comunidade LGBTQIA+ para que possamos ter uma sociedade mais justa com respeito para todas as pessoas.

EXPLICANDO A SIGLA E AS ESFERAS DA DIVERSIDADE DE GÊNERO



◀ Nos próximos slides (23 a 30) abordamos esses pontos que são chave para o entendimento do restante da apresentação. Imaginamos que você tenha esses conceitos em mente, mas vamos explicitar aqui novamente os conceitos da sigla a título de consulta:

OBSERVAÇÃO:

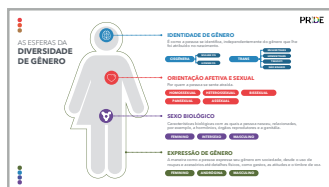
Alguns desses conceitos da forma como estão apresentados não são consenso, podendo haver diferenças na aplicação do treinamento, a partir de discussões mais atuais sobre o assunto.

- L** **LÉSBICA** Pessoa do gênero feminino que se relaciona afetivo-sexualmente com pessoas do gênero feminino.
- G** **GAY** Pessoa do gênero masculino que se relaciona afetivo-sexualmente com pessoas do gênero masculino.
- B** **BISSEXUAL** Pessoa que se relaciona afetivamente com outras pessoas independente de qual seja o seu gênero.
- T** **TRANSEXUAL, TRAVESTI E TRANSGÊNERO** Pessoa que não se reconhece enquanto o gênero que lhe foi atribuído ao nascer.
- Q** **QUEER** Termo "importado" que pode não se adequar tanto aos padrões brasileiros à primeira vista, mas conceituamos como queer todas as pessoas que não performam seu gênero de acordo com o padrão que é esperado pela sociedade de homens ou mulheres.

I INTERSEXO Pessoa cujas características fisiológicas (segundo o conceito de sexo biológico apresentado no slide seguinte) não estão em conformidade com as definições definidas como “macho” ou “fêmea”.

A ASSEXUAL É um termo guarda-chuva para pessoas que se relacionam afetivamente, mas não necessariamente sentem atração sexual (por nenhum gênero). A assexualidade é um espectro que pode incluir pessoas que em nenhum momento sentem atração sexual, outras que sentem em situações específicas (que variam de pessoa para pessoa), outras que sentem a depender do nível de envolvimento afetivo etc.

+ O sinal MAIS faz parte da sigla para representar toda a diversidade dentro do campo da diversidade de gênero que não está representado na sigla, sobretudo identidades que passaram a ser reivindicadas mais recentemente.



◀ No slide das esferas da diversidade de gênero (**slide 31**), busque explorar exemplos práticos. De forma similar ao slide da interseccionalidade, caso se sinta à vontade, você pode utilizar sua própria vivência como exemplo. Outra possibilidade é convidar uma das pessoas participantes a se descrever a partir das noções apresentadas.



LEMBRE-SE!

É importante deixar claro nesse ponto que as esferas da diversidade sexual e de gênero são autônomas entre si. Ou seja, o fato de alguém ser gay ou heterossexual, por exemplo, não influencia sua expressão de gênero ou sua identidade de gênero. Um exemplo para ser utilizado é o de um homem com expressão de gênero feminina que é heterossexual e cisgênero. O fato da expressão de gênero dele ser feminina, portanto, não significa que ele seja gay ou transgênero.

Caso todas as pessoas que participem do exercício sejam pessoas cis, experimente exemplificar também com um caso, mesmo que fictício, de uma pessoa trans, pois é muito comum que as pessoas confundam a forma como identificar a orientação afetivo-sexual a partir de uma leitura errada da diferença de sexo biológico e identidade de gênero. Já vimos nesse tipo de treinamento pessoas que achavam, por exemplo, que uma mulher trans que se atraía por homens era gay, o que por definição é impossível. Nesse exemplo, essa mulher seria heterossexual, já que sente atração por homens.



DICA

Utilizamos uma metáfora de “pista” para explicar o conceito de identidade de gênero. Explicar esse conceito se limitando a dizer que é o reconhecimento enquanto um gênero independentemente do sexo biológico pode ser ineficiente para o entendimento de pessoas que estão tendo o primeiro contato com esse debate. A metáfora consiste em: quando uma pessoa nasce é atribuído um gênero pra ela a partir de suas características físicas (sexo biológico). A partir disso ela é colocada na pista do masculino ou na pista do feminino. Uma pessoa que permanece nessa pista que foi colocada até o fim da vida é uma pessoa cisgênero. Já a pessoa transgênero em algum momento da vida vai perceber que não é nessa pista que ela quer estar, por isso irá passar pela ponte para a outra pista. No caso de pessoas não-binárias, elas não acreditam que precisam necessariamente passar toda a vida em uma pista ou na outra, mas sim que podem ficar na ponte, transitar entre as pistas, andar nas duas ao mesmo tempo etc.

O conceito de não binariedade pode parecer confuso inicialmente, por isso deixamos um segundo slide com uma explicação mais aprofundada das identidades trans e uma descrição de cada uma delas, trazendo as noções de binariedade, não binariedade e alguns exemplos de identidades de gênero.

BINÁRIO O gênero binário refere-se ao sistema tradicional de classificação de gênero em duas categorias distintas: masculino e feminino, seja de pessoas trans ou cis.

NÃO BINÁRIO Pessoas não-binárias não se identificam exclusivamente como homem ou mulher. Elas podem se identificar com ambos os gêneros, nenhum gênero ou um gênero diferente. É uma identidade que funciona como guarda-chuva, abrangendo diferentes identidades ou identificações.

Através dessas definições, elencamos as seguintes identidades:

HOMEM TRANS

.....
Pessoa que se reconhece enquanto o gênero masculino, divergente do que lhe foi atribuído ao nascer.

MULHER TRANS

.....
Pessoa que se reconhece enquanto o gênero feminino, divergente do que lhe foi atribuído ao nascer.

TRAVESTI

.....
Identidade de gênero feminina que ressignifica um termo que no passado era utilizado de forma pejorativa. No contexto atual, termo é utilizado para reivindicar uma identidade que intersecciona o gênero com outros recortes sociais, como raça e classe.

GÊNERO FLUIDO

.....
Indivíduos cuja identidade de gênero não é fixa e pode mudar ao longo do tempo, que pode ser curto ou longo, o tempo não é definido, mas sim a identificação. A pessoa pode se identificar como homem, mulher, ambos, nenhum ou outro gênero em momentos diferentes.

AGÊNERO

.....
Pessoas que não se identificam com nenhum gênero em particular ou que têm uma identidade de gênero neutra.

BIGÊNERO

.....
Pessoas que se identificam com dois gêneros diferentes, seja simultaneamente ou em momentos diferentes.

34

O primeiro passo para compreender a multiplicidade de identidades e orientações afetivo-sexual é o respeito, acolhimento e inclusão de todas as pessoas.

A sigla LGBTQIA+ foi modificada durante a história com o acréscimo de novas identidades, o que pode acontecer no futuro. Por isso, é fundamental entender que o respeito deve ser mantido para as identidades que já existem e para as próximas que podem vir.

Entendemos que o mais importante desse treinamento não é que as pessoas decorem a sigla, mas sim que possam conhecer, respeitar e refletir, diante disso, sugerimos que a leitura do **slide 34** seja feita de forma acolhedora.

DADOS

35

CONQUISTAS RECENTES NO BRASIL

2005: Primeiro caso de prisão e direito de adoção por parte de casal lésbico.

2008: Primeiro caso de adoção de criança por casal lésbico.

2011: Primeiro caso de adoção de criança por casal gay.

2013: Primeiro caso de adoção de criança por casal gay.

Antes de entrarmos efetivamente em dados porcentuais da população LGBTQIA+, identificamos e exemplificamos uma linha cronológica sobre as conquistas de direitos adquiridas em tempos recentes no Brasil, tanto direitos referentes à cidadania em geral, quanto no mundo do trabalho (**slides 35, 36 e 37**). Nesse momento, ressalte a importância da conquista desses direitos, mas que, como a grande maioria decorrem do poder judicial, elas podem ser revistas a qualquer momento.

36

CONQUISTAS RECENTES NO BRASIL

2015: Primeiro caso de direito de adoção por parte de casal gay.

2017: Primeiro caso de direito de adoção de criança por casal gay.

2019: Primeiro caso de adoção de criança por casal gay.

2020: Primeiro caso de adoção de criança por casal gay.

37

CONQUISTAS NO CAMPO DO MERCADO DE TRABALHO

2007: Primeiro caso de adoção de criança por casal gay.

2010: Primeiro caso de adoção de criança por casal gay.

2010: Primeiro caso de adoção de criança por casal gay.

2020: Primeiro caso de adoção de criança por casal gay.



Tente fazer com o que público participe desse momento. Você pode questionar se eles sabiam dessas conquistas ou faça perguntas que possibilitem a reflexão, como: "Vocês sabiam que antes de 2020 era proibido a doação de sangue por homens gays, bissexuais, mulheres trans e travestis?"

38

VOCE SABIA?

APENAS EM 2018 A OMS RETIROU A TRANSEXUALIDADE DA LISTA DE DOENÇAS E DISTÚRBIOS MENTAIS.

No **slide 38**, trouxemos mais um "você sabia", dessa vez com a informação da recente retirada da transexualidade da lista de doenças e distúrbios mentais da OMS. Sugerimos que questione se o público sabia dessa informação antes de seguir com as informações sobre o fato.

Dividimos a seção em alguns grupos de dados: demográficos, de violência, de mercado de trabalho e legislativos.

Busque expor esses dados de forma analítica, não puramente expositiva. Faça reflexões sobre as informações que você está levando e tente conectá-las.

É importante manter em mente que a ideia não é somente colocar dados negativos, você vai notar que apontamos conquistas, principalmente no campo legislativo. Isso porque não queremos que o público saia pessimista e com a impressão de que não há o que fazer diante da realidade. Queremos mostrar qual é o cenário, mas também inspirar pessoas a atuar diante dele para promover melhorias para a comunidade LGBTQIA+. É importante manter as pessoas interessadas em saber dessas mudanças sociais positivas e determinadas a contribuir para que elas continuem acontecendo. Mostre que não vai começar do zero, pois já temos conquistas.

LGBTFOBIA



◀ No **slide 44**, começamos a abordar questões de preconceito e discriminação que, direcionadas para população LGBTQIA+, podemos definir como LGBTQfobia.

Aproveite esse slide inicial para explicar que LGBTQfobia é o preconceito ou discriminação direcionada a pessoas ou grupos com base na sua orientação sexual ou identidade de gênero.



◀ No **slide 46**, trazemos mais um “*Você sabia?*”, nesse caso explicando a diferença entre preconceito e discriminação. Sugerimos que, antes de explicar a definição de cada conceito, interaja com público sobre se eles sabiam que existia diferença.



◀ Por fim, no **slide 47**, explique a diferença entre opinião, preconceito e discriminação (você pode utilizar a definição do slide anterior para explicar os conceitos). Nesse momento, é importante ressaltar que uma opinião que fere outra pessoa não é opinião e sim preconceito.

CANAL DE DENÚNCIAS



◀ Como alternativa no caso da ocorrência de situações de LGBTfobia, apresentamos no **slide 48** o canal de denúncias. Conforme dito no material da apresentação: “o canal de denúncias permite que funcionários, clientes, fornecedores e parceiros que fazem parte em alguma medida da organização possam realizar denúncias de forma anônima, para comunicar e evidenciar práticas ilegais”. Porém, para esse treinamento, em se tratando de pequenas e médias empresas e considerando o contexto do treinamento, sugerimos orientar que isso comece a ser pensado primeiro para a equipe interna com o objetivo de garantir uma boa experiência dentro da empresa.

Um argumento que vale levar é que essa é uma ferramenta que pode beneficiar todas as pessoas, independente de fazer parte ou não de algum grupo minorizado.

Sugerimos que o canal de denúncias seja eletrônico e completamente anônimo. A anonimidade é o que vai garantir que as pessoas se sintam confortáveis para falar sobre as situações, inclusive aquelas que são desconfortáveis. Os relatos que chegarem nesse canal devem ser tratados com o devido cuidado e sigilo. A partir das situações que vierem, as soluções devem ser pensadas individualmente, porém as resoluções devem ir além dessa particularidade. O que queremos dizer é: cada situação é única, mas um erro pode ajudar a prevenir outro.

Aqui, você pode criar uma situação fictícia para ajudar a ilustrar essa afirmativa. Damos um exemplo abaixo:



Em uma empresa de médio porte, um funcionário que é abertamente gay está enfrentando discriminação no ambiente de trabalho. Este funcionário é membro da equipe de vendas e é altamente qualificado em seu trabalho. No entanto, nas últimas semanas, ele notou uma mudança significativa no comportamento de alguns colegas de trabalho e até mesmo de seu supervisor.



EXEMPLO

Comentários Desagradáveis:

Durante uma reunião de equipe, um dos colegas fez um comentário sobre a orientação sexual dele, insinuando que sua sexualidade poderia interferir no seu desempenho no ambiente de trabalho.

Exclusão social:

Essa pessoa também percebe que seus colegas estão excluindo-o de atividades sociais da empresa, como almoços em grupo e encontros após o trabalho. Ele frequentemente se sente isolado.

Discriminação sutil:

Seu supervisor começou a atribuir-lhe tarefas menos importantes e oportunidades de crescimento na carreira começaram a escassear. Ele suspeita que isso esteja relacionado à sua orientação sexual.

.....

Este funcionário se sente desconfortável e desrespeitado no ambiente de trabalho devido a essa hostilidade e discriminação. Ele considera que essa situação prejudica não apenas seu bem-estar, mas também suas perspectivas de carreira na empresa.

Nesse cenário fictício, a partir de uma denúncia anônima do funcionário, a empresa precisa agir prontamente para abordar essa situação de homofobia no local de trabalho, realizando tanto ações para solucionar o caso em questão, quanto implementando a partir das lições aprendidas ações institucionais que mitiguem novos casos como esse.

TAREFAS PRÁTICAS

Por fim, traremos uma série de ações de boas práticas que podem ser realizadas pelas empresas. É importante nessa parte tentar trazer essas situações para a realidade da empresa onde você está aplicando o treinamento para buscar maior assertividade.

Nos **slides 50, 51 e 52** temos duas colunas, apresentando na esquerda como devemos agir em determinadas situações e na coluna da direita algumas situações que devem ser evitadas.



Ao fim dessa seção, é interessante orientar as pessoas sobre a responsabilidade de se educar para não cometer esses erros e de passar esse conhecimento adiante.

Diante disso, separamos algumas instituições que atuam com a pauta LGBTQIA+ e buscam mudar a realidade da população. Cite que não são as únicas e existem mais instituições empenhadas na mudança do cenário atual.

Para fechar essa primeira parte da formação, listamos uma série de organizações da sociedade civil que estão trabalhando no atendimento da população LGBTQIA+. Deixamos todos os sites linkados no guia que será entregue para as empresas. Estimule as pessoas a pesquisar sobre o trabalho dessas organizações e procurar se inspirar neles para contribuir com essa transformação social, que é também responsabilidade do setor privado.

EXERCÍCIO PRÁTICO

No final de cada etapa do treinamento trazemos dois casos práticos para que a turma discuta coletivamente. Não pule essa etapa, pois ela é muito importante para medir o quanto as pessoas absorveram o conteúdo, além de ser um momento em que novas soluções podem surgir. Deixar que as pessoas das empresas falem vai promover que elas tragam cenários que são viáveis dentro dos seus contextos.

O exercício prático deve ser baseado em uma situação hipotética, seguida do questionamento: como agir nessa situação? No momento que você estiver se preparando para facilitar o treinamento tenha alguns casos já programados e com suas possíveis resoluções escritas, mas considere que existirá a possibilidade de que os grupos tragam uma sugestão que funcione melhor do que o que você pensou inicialmente.

Caso a resposta trazida pelo público não seja adequada, explique em quais pontos ela é interessante e em quais não é tão interessante, sempre dando os motivos. Pode acontecer de surgir alguma solução que não seja a ideal segundo seu planejamento, mas que funcione melhor no local em que você vai estar. É importante manter em mente a dinâmica da troca: você é a pessoa com o conhecimento em Diversidade e Inclusão, mas as pessoas que trabalham naquela empresa vão saber as particularidades dela e conseqüentemente podem trazer soluções que cabem melhor ali.

Caso alguma resposta seja muito diferente do que o que você pensou, faça novas perguntas se necessário para entender o motivo daquela resposta. Apresente a sua solução enquanto uma proposta a ser pensada junto com a turma e avalie com as pessoas participantes se seria uma alternativa viável ou não e os motivos.

Os casos propostos para essa etapa inicial de treinamento são os seguintes:

.....



CASO 01

Estou na dúvida de qual pronome utilizar para me referir a uma pessoa. Como agir nessa situação?

POSSÍVEL CONCLUSÃO:

O mais complexo aqui não é exatamente como resolver, mas sim explicar para as pessoas que ter dúvidas com relação ao pronome é algo que provavelmente acontecerá, principalmente se levarem em consideração as múltiplas expressões e performances de gênero, respeito a identidade de gênero independente de uso de hormônios, e outros pontos que passamos no treinamento. Instruímos as pessoas a não deduzirem o gênero das outras, isso pode levar a dúvidas sobre o pronome. Algumas pessoas têm a impressão de que simplesmente perguntar pode ser ofensivo, mas não é. A resolução é simples: está com dúvida do pronome? Pergunte! Existem diversas formas de fazer essa pergunta: "quais são seus pronomes?", "com quais pronomes você gostaria que eu te chamasse?", "quais pronomes posso usar ao me referir a você?"

Mas ainda mais fácil que isso, os pronomes podem ser adicionados em crachá, caso a empresa dispuser de crachás. Essas perguntas acima podem ser feitas no momento da contratação, dessa forma o crachá da pessoa contratada pode ser confeccionado já com essa informação: "ela/dela", "ele/dele" ou "elu/

delu". Porém é importante que, caso seja utilizada essa sugestão, os pronomes estejam nos crachás de todas as pessoas, sejam elas LGBTQIA+ ou não.

.....



CASO 02

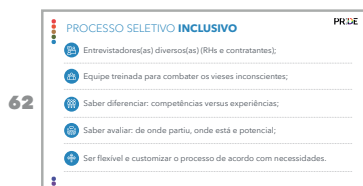
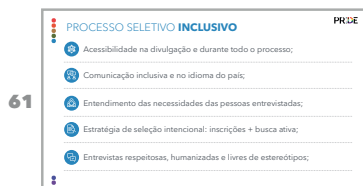
Pessoas que trabalham na empresa estão reclamando porque tem pessoas trans utilizando o banheiro de acordo com seu gênero. Como agir nessa situação?

POSSÍVEL SOLUÇÃO:

Caso essas reclamações cheguem até a pessoa trans que está sendo alvo dos comentários, primeiramente demonstre apoio a ela, garantindo que ela deve ter o seu direito garantido. Uma solução sutil é a partir do uso de placas. No banheiro feminino, coloque uma placa na porta que identifique que aquele é o banheiro para TODAS as mulheres. No banheiro masculino, coloque uma placa identificando que é o banheiro para TODOS os homens. Certifique-se que no banheiro masculino tenha vasos sanitários e não apenas mictórios. No guia para as empresas incluímos uma resolução aprovada pelo governo federal que assegura a pessoas trans o direito de utilizar o banheiro em conformidade com seu gênero. Caso perceba que a situação se mantém mesmo após a fixação das placas, imprima essa resolução e deixe ela à vista também próximo aos banheiros. Em último caso, se essas alternativas não resolverem pode ser necessária uma conversa individual com essas pessoas que estão se queixando para que fique explícito que as pessoas trans tem o direito de usar o banheiro que se sentem confortáveis e que o respeito a isso é garantido por lei e será também apoiado pela empresa.

.....

Após esse caso, pode ser que apareça uma pergunta: e as pessoas não binárias? Sugerimos que não leve essa situação de cara, mas, caso isso seja questionado, fale sobre a possibilidade de um banheiro sem marcação de gênero, que todas as pessoas possam utilizar. No caso em que isso for possível, dê essa sugestão. Nos casos em que isso não for possível, indique que é importante que essa pessoa utilize o banheiro que ela se sentir mais confortável, sem que exista uma pressão para que ela utilize o banheiro em conformidade com seu sexo biológico.



◀ Para iniciar essa etapa trazemos algumas características de processos seletivos inclusivos, que estão nos **slides 61 e 62** . Abaixo, deixaremos uma lista dos pontos que colocamos nos slides com uma breve explicação que pode ser repassada para a empresa participante no momento do treinamento, bem como uma sugestão de agrupamento dos tópicos para que essa explicação não tome mais tempo do que o necessário ou torne-se repetitiva.

Acessibilidade na divulgação e durante todo o processo

Comunicação inclusiva e no idioma do país

Acessibilidade nesse aspecto pode estar se referindo tanto à forma de comunicação quanto aos locais onde essa vaga está sendo divulgada. Procure saber onde o público LGBTQIA+ está e utilize esses espaços para a divulgação das vagas. Isso pode ser feito através de parcerias com projetos de empregabilidade LGBTQIA+, utilização de grupos em redes sociais específicos para divulgação etc. No caso de vagas sendo divulgadas fisicamente através de flyers ou placas, busque procurar os espaços da cidade onde a população LGBTQIA+ costuma frequentar, como casas de acolhimento, ambulatórios que oferecem serviços de saúde para a população trans etc.

A segunda frase se conecta com a primeira no que diz respeito à forma de comunicação acessível. Essa dica pode se encaixar mais com algumas empresas do que com outras. No caso de empresas que utilizem outros idiomas ou que tem certas vagas que ganham nomenclaturas em inglês, por exemplo, é importante encorajar que comecem a ser utilizadas as versões em português das nomenclaturas, visando atingir o entendimento do maior número de pessoas possível.

Entendimento das necessidades das pessoas entrevistadas

Ser flexível e customizar o processo de acordo com necessidades

Informe à turma que essas necessidades podem variar bastante a depender da pessoa e que cada caso será um caso. Um exemplo que pode ser levado é: supomos que existe uma pessoa LGBTQIA+ interessada em uma vaga, porém pela sua dificuldade de recolocação no mercado de trabalho formal essa pessoa esteja com algum trabalho pontual para realização no dia daquela entrevista. Entendendo o panorama de empregabilidade da população LGBTQIA+ pode-se entender que em muitos contextos esses trabalhos temporários são o que possibilitam que essa pessoa consiga ter uma renda, por isso é importante ter abertura para adaptar horários para possibilitar que essa pessoa seja entrevistada, por exemplo.

Estratégia de seleção intencional: inscrições + busca ativa

Quando divulgada uma vaga que tenha a intenção de contratar uma pessoa LGBTQIA+ (seja uma vaga exclusiva ou apenas prioritária), vá além das divulgações conforme a empresa faz (ou fazia) para as demais vagas. Use estratégias similares às que foram descritas no primeiro item dessa lista e, se possível, inclua nas divulgações e convites para entrevista que a vaga é voltada para pessoas LGBTQIA+ quando for o caso.

Entrevistas respeitosas, humanizadas e livres de estereótipos

Entrevistadores(as) diversos(as) (RHs e contratantes)

Equipe treinada para combater os vieses inconscientes

Esses três tópicos podem ser descritos conjuntamente. Leia as três frases e mostre como elas se relacionam. Explique para os participantes a importância de garantir que a equipe responsável pela realização das entrevistas tenha um treinamento em Diversidade & Inclusão, que tenha conhecimento - e, se possível, experiência - com o atendimento da população LGBTQIA+. Sempre que possível, tenha uma equipe de RH e pessoas entrevistadoras com perfis diversos (o que não quer dizer que precisam necessariamente ser pessoas

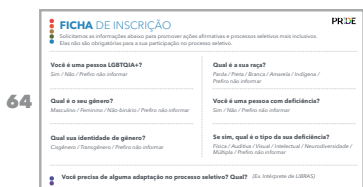
apenas de grupos minorizados, mas que exista uma variedade de perfis). Esse treinamento em D&I resultará em pessoas que terão melhores condições de combater os vieses inconscientes¹.

Saber diferenciar: competências versus experiências

Saber avaliar: de onde partiu, onde está e potencial

Juntando essas duas recomendações, explique que a diferença de acesso a oportunidades de emprego e educação formais podem resultar diretamente em um baixo número de informações nos currículos de pessoas LGBTQIA+. O fato de não terem experiências de trabalho formal ou ensino superior não significa que elas não têm competência e/ou potencial. Não se trata de flexibilizar requisitos, mas sim de reconhecer que essas experiências desejadas podem não ter sido vivenciadas por pessoas LGBTQIA+ em contextos que sejam amplamente considerados no mercado de trabalho. Vá além do que está escrito/documentado e considere as oportunidades de desenvolvimento da pessoa candidata à vaga.

FICHA DE INSCRIÇÃO



◀ No **slide 64** deixamos um exemplo de perguntas importantes para fichas de inscrição em vagas visando a contratação de pessoas LGBTQIA+. Mesmo que essas vagas não sejam exclusivas, é interessante a coleta dessas informações. Essas informações podem ser utilizadas para ajudar no controle de priorização de perfis procurados para a vaga. São perguntas voltadas para o entendimento de se as pessoas inscritas fazem ou não parte de grupos minorizados.

A coleta de dados que será feita nesse processo seletivo é um gancho que pode ser utilizado para introduzir o próximo tópico: a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

¹ Vieses inconscientes são atitudes, preconceitos e estereótipos que influenciam nossos pensamentos e ações de maneira sutil e automática, muitas vezes sem que estejamos plenamente cientes de sua presença. Eles podem ser formados ao longo de nossas vidas por meio de nossas experiências, exposição à mídia, cultura e interações sociais. Esses vieses podem afetar nossas decisões pessoais e profissionais, bem como nossa percepção das outras pessoas e grupos, levando à discriminação injusta e desigualdade. Reconhecer e combater esses vieses inconscientes é fundamental para promover a equidade, a inclusão e a justiça social.

LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Esse é um tema que deve ser abordado com todas as empresas, independentemente do número de pessoas empregadas e por motivos que vão além da Diversidade & Inclusão. Aqui, iremos focar nos dados relacionados a D&I, mas sugira que as empresas que ainda não tem conhecimento da LGPD façam uma busca aprofundada e se informem sobre as normas para que não cometam erros.

Trazendo o tema para o público LGBTQIA+, dentro da LGPD existem alguns dados que são considerados sensíveis, dentre eles orientação afetivo-sexual e identidade de gênero². Nós incentivamos a busca ativa de pessoas LGBTQIA+ para novas contratações e estamos nesse treinamento dando direcionamentos de como integrar bem essas pessoas, porém é importante dentro desse tópico estabelecer que todas as pessoas devem ter sua privacidade respeitada e não precisam (e nem devem) ser apresentadas para a equipe em função de sua identidade de gênero ou orientação afetivo-sexual. Algumas pessoas LGBTQIA+ se sentirão confortáveis para falar abertamente sobre sua vivência enquanto parte da comunidade, outras não. Essas informações são dados sensíveis que devem ser tratados em sigilo e não podem ser revelados por ninguém a não ser pela própria pessoa.

No caso de pessoas trans, é importante falar também sobre o sigilo do nome de registro. Nesse momento explique o que é nome civil e o que é nome social. Algumas pessoas trans podem ter retificado seus nomes nos documentos, outras podem utilizar documentos com o nome com o qual foram registradas ao nascer. Essa é uma informação que não pode de forma alguma ser compartilhada com nenhuma pessoa além do necessário. Entendemos que algumas pessoas vão acabar tendo essa informação. Por exemplo, a pessoa que realiza o pagamento de salários inevitavelmente verá o nome que está cadastrado na conta da pessoa, assim como quem tiver contato com outros documentos. Mas o nome de registro de uma pessoa trans não pode ser exposto contra sua vontade. Explique que isso pode causar constrangimento, e que além disso não é uma informação que precisa ser difundida.

.....
² Existem também outros dados considerados sensíveis, mas que não tem relação com o grupo LGBTQIA+, por isso não estão sendo mencionados aqui. Mas sugerimos fortemente que todas as empresas busquem essas informações.



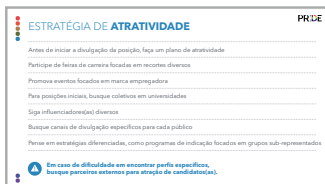
DICA

Explique também que, no caso de uma pessoa trans que não tem o nome retificado, não é positivo questionar o motivo desse processo ainda não ter sido feito. Existem diversas possibilidades de motivos e parte deles podem ser questões dolorosas. **A retificação de nome para pessoas trans é um direito, não um dever.** Jamais uma pessoa trans deve ter seu nome social desrespeitado, nem a não retificação dos documentos.

Para fechar essa etapa, sugerimos que informe novamente que o tópico LGPD é bastante técnico e vai além de D&I, tendo uma série de normas que devem ser estudadas e seguidas. Vamos deixar no material de apoio para as empresas algumas sugestões de links onde elas poderão ler mais sobre o assunto. Mas esse conhecimento não deve se limitar ao material que compartilharemos.

COMUNICAÇÃO E ATRATIVIDADE

Existem formas sutis de atrair o público LGBTQIA+, como a comunicação inclusiva.



◀ Iniciamos esse tópico no **slide 67** com uma lista de estratégias de atratividade:

- 01 Antes de iniciar a divulgação da posição, faça um plano de atratividade;
- 02 Participe de feiras de carreira focadas em recortes diversos;
- 03 Promova eventos focados em marca empregadora;
- 04 Para posições iniciais, busque coletivos em universidades;
- 05 Siga influenciadores(as) diversos;
- 06 Busque canais de divulgação específicos para cada público;
- 07 Pense em estratégias diferenciadas, como programas de indicação focados em grupos sub-representados.

Repasse todas essas estratégias listadas. Algumas delas são autoexplicativas, porém outras não. Com relação aos itens **1**, **3** e **6**, seguem algumas orientações:

01

Nesse planejamento, oriente os participantes a definir o perfil desejado para a vaga e procurar estabelecer estratégias de como alcançar essas pessoas. É importante que tenham em mente também a definição de competências necessárias e quais dessas competências podem ser potencialmente desenvolvidas após a contratação, caso seja necessário.

03

Oriente os participantes a organizar e realizar atividades com o objetivo de destacar e fortalecer a imagem da empresa como um empregador desejável e atrativo para pessoas candidatas. É importante mostrar quais benefícios e ações inclusivas a empresa possui.

06

A orientação a ser passada aos participantes é de entender em quais meios esse público se encontra e como se aproximar deles. Retome a orientação do item **Estratégia de seleção intencional: inscrições + busca ativa**, informando que esses contatos podem ser ativados através das redes sociais de casas de acolhimento e coletivos LGBTQIA+.

Após essa etapa, deixamos um slide com exemplos de algumas feiras e outros eventos focados em atratividade como sugestões ao item 2.

Sabemos que falar de comunicação leva o público a pensar em linguagem neutra. Nesse momento é importante explicar a diferença de linguagem neutra e linguagem inclusiva, bem como em quais momentos cada uma delas deve ser utilizada.

Tanto a linguagem neutra como a inclusiva visam não demarcar gênero no discurso, porém a forma de fazer isso é que as diferencia. No caso da linguagem neutra é criada uma adaptação nos pronomes existentes na língua portuguesa e a partir deles são criadas maneiras de flexionar as palavras com relação ao gênero. Já a linguagem inclusiva altera o formato das frases de forma que não seja necessário o uso de termos em nenhum gênero³.



³ Ver mais sobre linguagem neutra acessando o QR Code ao lado.
Manual de Linguagem Neutra em Língua Portuguesa, Universidade Federal da Integração Latino-Americana UNILA

69



- ◀ Utilize exemplos para explicar essa diferença para que não reste dúvidas. Colocamos alguns exemplos no **slide 69** fazendo referência a como utilizar a linguagem inclusiva na divulgação das vagas. A seguir está outro exemplo, agora voltado para a comunicação após a contratação:

LINGUAGEM NEUTRA

“Olá! Sejam todes muito bem-vindes.”

“A partir de agora elu irá trabalhar na recepção.”

LINGUAGEM INCLUSIVA

“Olá! Gostaria de dar as boas-vindas a todas as pessoas presentes.”

“A partir de agora essa são as pessoas que irão trabalhar na recepção.”



LEMBRE-SE!

Na comunicação individual deve-se sempre usar os pronomes com os quais a pessoa interlocutora se sentir confortável.

CENSO

Esse é um tópico que faz sentido para empresas com um número maior de pessoas. O censo é importante porque através dele é possível planejar as iniciativas que a empresa pode criar para se desenvolver no quesito de Diversidade e Inclusão. Se for uma empresa com um número de pessoas pequeno a ponto de não fazer sentido a realização de censo no momento presente, sugira que no futuro, a medida que a equipe for crescendo, que esse material seja revisitado para que o momento de aplicação do censo seja identificado. No caso de empresas pequenas que ainda não estão no momento de realizar o censo, sugira que comecem a coletar esses dados para as próximas pessoas contratadas até que chegue o momento de realizar o censo.

Algumas iniciativas possíveis de serem criadas a partir das informações geradas em censo estão listadas na apresentação de apoio. Caso a empresa já tenha uma quantidade de pessoas (a partir de 15 a 20) para a realização desse mapeamento, exponha como ele pode ser feito. Os censos podem ser realizados a partir de formulários online anônimos nos quais as pessoas podem responder algumas perguntas relacionadas a diversidade. É importante evitar perguntas que possam identificar as pessoas. Por exemplo, se na área de comunicação existem apenas duas pessoas, cada qual em um cargo diferente, perguntar a área e o cargo identificaria quem foi a pessoa que deu determinada resposta. Nesse sentido, as pessoas provavelmente perceberão isso no momento de responder, o que pode fazer com que elas não se sintam confortáveis para responder as questões.

64

FICHA DE INSCRIÇÃO		PRIDE
<p>Collecione as informações abaixo para promover ações afirmativas e processos seletivos mais inclusivos. Este censo não obrigatório para a sua participação no processo seletivo.</p>		
<p>Você é uma pessoa LGBTQIA+? Sim / Não / Prefiro não informar</p>	<p>Qual é a sua raça? Branco / Preta / Amarela / Indígena / Prefiro não informar</p>	
<p>Qual é o seu gênero? Masculino / Feminino / Não-binário / Prefiro não informar</p>	<p>Você é uma pessoa com deficiência? Sim / Não / Prefiro não informar</p>	
<p>Qual sua identidade de gênero? Cisgênero / Transgênero / Prefiro não informar</p>	<p>Se sim, qual é o tipo de sua deficiência? Física / Audição / Visão / Intelectual / Neurodiversidade / Múltipla / Prefiro não informar</p>	
<p>Você precisa de alguma adaptação no processo seletivo? Qual? (Ex: intérprete de LIBRAS)</p>		

◀ Algumas das perguntas que podem ser incluídas no censo são as mesmas que estão no modelo de formulário para ficha de inscrição que consta no **slide 64**. Neste treinamento falaremos sobre o recorte de pessoas LGBTQIA+, mas pontue que o censo pode e deve englobar também outros recortes: faixa etária, autoidentificação étnico-racial, gênero, deficiências etc.

As respostas do censo devem ser acessadas pelo mínimo de pessoas possíveis e sempre seguindo as orientações da LGPD.

AÇÕES AFIRMATIVAS

Fazendo um link com o tópico anterior, o censo é uma atividade importante para possibilitar a criação das ações afirmativas. Essas ações são medidas que têm como objetivo combater discriminações raciais, de gênero, classe, orientação sexual, deficiência e outros marcadores sociais visando aumentar a participação de grupos minorizados no processo político, acesso à educação, saúde, emprego, bens, redes de proteção social e/ou reconhecimento cultural.

No contexto empresarial essas ações podem ser tomadas em processos de seleção ao se priorizar o recrutamento de pessoas que estão dentro de grupos minorizados - sendo muito importante aqui se atentar para a interseccionalidade. Após a contratação, outras ações podem ser tomadas com o objetivo de garantir a inclusão e ascensão das pessoas pertencentes

a esses grupos. Na apresentação mencionamos a importância da empresa garantir que pessoas LGBTQIA+ acessem benefícios garantidos por lei e trazemos dois exemplos disso nos casos que serão discutidos no exercício prático, mas as ações afirmativas podem e devem ir além disso.

Abaixo deixamos alguns exemplos de ações afirmativas que podem ser feitas para a inclusão da população LGBTQIA+. No momento que for expor esses exemplos, é importante informar que são apenas sugestões e que sabemos que nem todas as empresas terão a possibilidade de implementar dessa maneira. Ainda assim, é importante dar esses exemplos para que o público consiga entender de que maneira tais ações podem ir além dos benefícios já garantidos por lei.

01

Auxílio para retificação de nome e gênero em documentos para pessoas trans

Caso a pessoa demonstre interesse em fazer a retificação de seus documentos, a empresa pode contribuir de **3 formas**:

INFORMAÇÕES: oriente a sua equipe administrativa para procurar essas informações do procedimento necessário para a retificação de documentos e ajude a pessoa a entender quais certidões são necessárias e onde elas podem ser emitidas.

FINANCEIRAMENTE: a maioria dos documentos são emitidos gratuitamente, porém existem alguns específicos que devem ser pagos. Caso a empresa tenha recurso que possa ser destinado para essa finalidade, a garantia desse auxílio pode se tornar uma ação afirmativa.

FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO: durante o processo de retificação de nome e gênero nos documentos, vai ser necessário que a pessoa vá presencialmente em fóruns e cartórios. Esses locais abrem apenas em horário comercial, por isso é necessário que, caso esse horário coincida com o horário de trabalho, seja oferecida a possibilidade de flexibilização para que a pessoa consiga comparecer nos locais. Combine com antecedência os horários que a pessoa pode ser dispensada para realizar esses procedimentos e em quais horários ela pode repor essas horas, seja chegando mais cedo nos dias seguintes ou trabalhando até mais tarde para compensar as horas gastas para esse processo.

02

Treinamento de sensibilização periódico

Realizar treinamentos de tempos em tempos para garantir que todas as pessoas da empresa tenham conhecimentos sobre Diversidade e Inclusão. Esses treinamentos podem abordar diversas esferas de diversidade para além da população LGBTQIA+.

Identifique se existe alguma pessoa que trabalha na empresa que teria esse conhecimento para compartilhar. Existe também a possibilidade de convidar organizações da sociedade civil que ofertem treinamento. E em terceiro caso, é possível também contratar consultorias especializadas para a realização.

EXERCÍCIO PRÁTICO

Os casos sugeridos para essa etapa de treinamento são os seguintes:

.....



CASO 01

Estou com problemas para cadastrar cônjuges de pessoas homoafetivas no plano de saúde. Como agir nessa situação?

POSSÍVEL SOLUÇÃO:

Não leve esse problema para a pessoa da equipe, mas sim para o serviço de saúde. Reúna os documentos necessários que mostram o direito dessas pessoas de cadastrar cônjuges como pessoas beneficiárias do plano de saúde e entre em contato com o plano contratado, buscando entender qual está sendo o problema, já que esse é um direito garantido por lei.

.....



CASO 02

Uma pessoa LGBTQIA+ está prestes a ter um bebê e vai precisar sair de licença. Como agir nessa situação?

POSSÍVEL SOLUÇÃO:

Esse é um caso diferente dos outros, talvez seja um pouco mais complexo. Colocamos ele aqui como uma forma de provocar a reflexão acerca da licença maternidade/paternidade versus a licença parental.

Ao entrar nesse tema, mostre que é relevante fazer essa reflexão principalmente em famílias fora do convencional cis e heterossexual. Isso fica explícito quando se pensa em homens trans que gestam, por exemplo. Atualmente, a lei prevê 5 dias para a licença paternidade, porém, é inviável cumprir essa norma quando consideramos homens que gestaram e estarão passando por um período pós-parto. Outro exemplo que mostra a inviabilidade é o caso de dupla paternidade, ou seja, a paternidade para casais com dois homens (cis ou trans). Nessa situação os dois pais teriam apenas 5 dias de licença para cuidar da criança.

Após explicar essa problemática, podemos entrar na solução proposta: a **licença parentalidade**. Nesse modelo a empresa adotaria uma norma padrão de afastamento com períodos semelhante de licença (variando apenas entre pessoas gestantes e pessoas não gestantes). Entendemos que a viabilidade desse modelo depende muito da disponibilidade de recursos financeiros, por isso não esperamos que todas as empresas que participem do treinamento tenham a possibilidade imediata de implementar a licença parentalidade, mas consideramos essa provocação muito importante.

No guia que será entregue para todas as empresas que receberem o treinamento estamos deixando links para notícias sobre o avanço dessa discussão a nível legislativo e um guia publicado pelo Grupo Boticário que tem mais detalhes sobre a licença parentalidade. Dentro desse guia o período da licença parentalidade é de 6 meses para mães (cis e trans), já para os pais (cis e trans) é de 4 meses, exceto em casos em que o pai gestou (nesse caso o período é de 6 meses). A depender da empresa, pode ser proposto que, caso não seja uma possibilidade os 6 meses, que seja estudado qual período seria possível, ainda que menor.

Não esqueça de lembrar que isso vale tanto para caso de crianças gestadas quanto crianças adotadas!

é o meu lugar de fala”. Essa ideia está equivocada. O que se deve reconhecer a partir da noção de lugar de fala é de onde cada pessoa parte para falar de determinados assuntos. Pessoas que não fazem parte da comunidade LGBTQIA+ podem e devem falar sobre essas questões e se posicionar, mas reconhecendo que não são protagonistas nessa pauta e que não possuem a vivência de uma pessoa LGBTQIA+.



◀ Na apresentação que enviamos há um vídeo curto no **slide 78** com uma explicação do conceito de forma bastante assertiva. Sugerimos que você assista ao vídeo também como parte da sua preparação para dar o treinamento.

Quando chegar nessa parte da capacitação, comece perguntando o que as pessoas entendem por lugar de fala e pegue alguns aspectos dessas respostas que se aproximam mais ou menos do que é o conceito. Use isso para identificar quais são os principais motivos de equívoco. Tenha o cuidado de não utilizar um tom corretivo no sentido de dizer que a resposta de alguém estava errada gerando constrangimento. Procure entender a partir dessa resposta qual é o motivo do equívoco e reforce que esse é um caminho de pensamento comum, mas que não é o mais assertivo. Compreenda a linha de raciocínio e mostre onde ela pegou um caminho diferente do esperado, sempre justificando. A importância desse conceito é que as pessoas saibam que podem falar sobre qualquer tema que seja, mas que devem buscar conhecimento para isso e, principalmente, devem saber quando se deve falar e quando se deve ouvir. Mais na frente, ainda nessa etapa, daremos insumos para que todas as pessoas presentes consigam ter esse conhecimento abordando o passo a passo para se tornar uma pessoa aliada através da criação de espaços de segurança psicológica.

Caso o local onde você esteja facilitando o treinamento não tenha a estrutura audiovisual necessária para reproduzir o vídeo, deixamos no mesmo slide a transcrição do momento do vídeo durante o qual o conceito está sendo explicado. Leia a passagem junto com a turma e explique que esse é o texto do vídeo.

O PASSO A PASSO PARA SER UMA PESSOA ALIADA



◀ Essa seção está nos **slides 80 a 81** e é composta por frases bastante diretas no material da apresentação. Temos algumas dicas que estão em frases curtas e o mais importante é: não pule etapas ou faça simplesmente a leitura. Questione a turma sobre de qual forma cada pessoa tem exercitado cada uma das dicas.

A primeira frase que compõe essa sessão é “não pressuponha que todas as pessoas são iguais a você”. A leitura dessa frase deve vir com uma reflexão que explique que não devemos assumir que as experiências, valores e circunstâncias de vida de outras pessoas são as mesmas que as nossas. É importante reconhecer a diversidade e individualidade das pessoas.

Na segunda frase, sobre refletir acerca dos próprios privilégios no acesso e permanência no mercado de trabalho, provoque as pessoas participantes a avaliarem as vantagens que podem ter devido a fatores como gênero, raça, classe social, orientação sexual, entre outros em entrevistas de emprego, análises de currículos e na vida escolar. Aqui, podem ser inclusive retomados alguns dos dados sobre empregabilidade e inserção de pessoas trans nos ambientes educacionais. Reconhecer privilégios é o primeiro passo para promover a equidade.

Na terceira frase “Se você errou, peça desculpas independentemente de sua posição hierárquica com a pessoa”, cite como reconhecer e admitir erros é um sinal de maturidade e respeito. Pedir desculpas demonstra responsabilidade por suas ações e a disposição de reparar danos. A questão da hierarquia aparece aqui enquanto um fator para mostrar que mesmo pessoas em posições de liderança podem cometer erros com pessoas em posições que estão abaixo hierarquicamente, porém essa relação de hierarquia não isenta a pessoa que lidera da responsabilidade de se retratar caso cometa um erro que afete uma pessoa da equipe.

Na quarta frase, quando disser para que as pessoas se manifestem diante de comentários discriminatórios dentro e fora do ambiente de trabalho, dê sugestões de como fazer isso garantindo o espaço de segurança psicológica,

contribuindo para o aprendizado e crescimento, saindo da lógica da punição e constrangimento de quem errou.

A quinta frase, “Posicione-se abertamente sobre o assunto independente de sua posição hierárquica”, se relaciona bastante com as duas anteriores. Sugira que as pessoas não deixem de se expressar ao ouvirem comentários controversos ou abertamente LGBT+fóbicos e faça uma relação entre essa orientação e a questão da hierarquia. Com um espaço seguro para acolher essas temáticas, as pessoas não devem (ou não deveriam) ter receio de expor desconfortos, ainda que estejam em posições hierárquicas menores. O canal de denúncias, apresentado na parte sobre Cultura organizacional inclusiva, pode ser utilizado para isso.

Na última frase, “Aja e influencie o seu entorno, identificando como sua posição na empresa pode ajudar nesse exercício”, explique que é importante tomar medidas concretas para criar mudanças positivas no ambiente em que se vive. Isso pode envolver influenciar as atitudes e comportamentos das pessoas ao seu redor. Para além das manifestações pessoais de apoio, posições estratégicas na empresa podem contribuir ainda mais com essa ação de influência, principalmente áreas voltadas a recursos humanos e lideranças.

Em geral, procure fazer com que o conteúdo vá além das frases, com uma explicação rápida e dinâmica conforme os exemplos colocados acima. Dê exemplos e utilize essas frases como gancho para passar para a próxima etapa. Após essa sessão temos um slide com a definição do que são as microagressões. O objetivo dessas frases é evitar que as microagressões aconteçam e por isso é importante que todas as pessoas presentes compreendam esse conceito.



Microagressões são interações indiretas que podem ser verbais, comportamentais ou ambientais; de forma intencional ou não, e que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo minorizado.

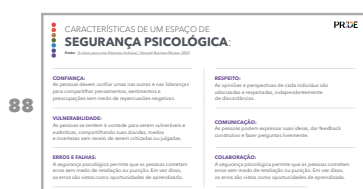
As microagressões são geralmente percebidas pelas pessoas impactadas ou que fazem parte do grupo em questão e podem acontecer em ambientes de trabalho caso não sejam intencionalmente evitadas.

Agora que temos o entendimento do que são essas microagressões e algumas sugestões práticas de como evitá-las, passamos ao tópico “Empresa aliada”. Nesse tópico vamos além das ações interpessoais, introduzindo o conceito de segurança psicológica, que foi mencionado rapidamente no início do treinamento. Nesse momento vamos aprofundar esse conteúdo e mostrar quais são os benefícios que a segurança psicológica pode trazer para as empresas.

SEGURANÇA PSICOLÓGICA

Ao explicar o conceito e as etapas da segurança psicológica é importante ter em mente que isso serve tanto para o dia a dia das pessoas LGBTQIA+ na organização no presente ou futuro quanto para o momento do treinamento que está sendo aplicado, isto é, é importante sinalizar para as pessoas participantes a importância de acolher as pessoas que trabalham nela, mas, enquanto pessoa facilitadora do treinamento, é de sua responsabilidade também acolher as contribuições da turma que está com você e entender cada questionamento sem viés de julgamento ou de correção, e sim de construção conjunta. A cada etapa busque explicar o conceito trazendo exemplos.

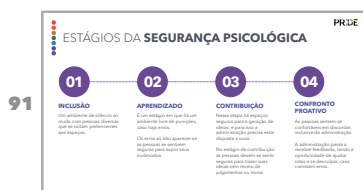
Iniciamos a apresentação dessa etapa com o conceito de segurança psicológica: **é um contexto de trabalho em que as pessoas se sintam confortáveis e seguras para serem elas mesmas.** Nos slides seguintes trazemos uma informação sobre o quanto esse contexto é necessário, tendo sido apontado em pesquisas por profissionais, seguido das características desse contexto e dos ganhos que uma empresa pode ter por proporcioná-lo para as pessoas que trabalham.



- ◀ As características que trazemos na apresentação são: confiança; respeito; vulnerabilidade; comunicação; erros e falhas e colaboração. No **slide 88** trazemos descrições dessas características. É importante que a pessoa facilitadora estude essas características antes de aplicar o treinamento e explique cada uma delas para a turma.

No slide seguinte mostramos alguns dos ganhos da empresa que proporciona um espaço de segurança psicológica. Esses ganhos são: proatividade; inovação; devolutivas sinceras - maiores oportunidades de identificar pontos

de melhoria; e maior conexão entre a equipe. Novamente colocamos as descrições desses pontos na apresentação.



◀ **Um espaço de segurança psicológica em que a equipe tenha todas as características sugeridas irão resultar nos ganhos descritos.** Após essa introdução, trazemos um passo a passo com os estágios da segurança psicológica, no **slide 91**.

Reserve um tempo maior para a apresentação desse slide para trazer as explicações completas de cada um desses estágios conforme descrito nos próximos parágrafos.

O primeiro estágio, a inclusão, é um tanto quanto autoexplicativo. Diz respeito à presença das pessoas LGBTQIA+ nas empresas e ao acolhimento delas não ignorando, mas valorizando todas as suas características, inclusive as que a tornam parte da comunidade. Nesse momento você pode aproveitar para reafirmar a importância da ocupação dos espaços por pessoas LGBTQIA+ e como o primeiro passo para se atingir a segurança psicológica é a contratação de pessoas LGBTQIA+.

Quando você for apresentar o segundo estágio, de aprendizado, uma dica útil é utilizar o próprio treinamento que você está aplicando como exemplo. As pessoas estão lá porque estão interessadas em aprender e você estará lá à disposição para conduzir o compartilhamento desse conhecimento com a intenção de trocar experiências, mas nunca de julgar. Como dizemos no material da apresentação: os erros só irão aparecer se as pessoas se sentirem seguras para expor seus incômodos. Nesse terceiro momento do treinamento procure perceber se já está estabelecida uma relação de confiança entre as pessoas da empresa e a pessoa facilitadora. Aproveite esse momento para reafirmar que o seu objetivo é trocar conhecimento, acima de tudo.



As pessoas podem fazer perguntas que para você sejam ofensivas, e que você nunca tenha se imaginado precisando responder. Procure não deixar isso transparecer e responda de forma didática, ajudando a pessoa participante a desconstruir seus próprios conceitos, evitando que se sinta repreendida e perca o interesse no tema.

QUESTIONAMENTO

"Ah, eu sei que preciso contratar porque todo mundo precisa trabalhar, mas eu sou obrigado a aceitar?"

Respostas a evitar

Evite uma postura que possa soar como combativa. Por exemplo, não diga frases como "você tem que aceitar porque é crime, você pode ir para a cadeia". Esse tom pode soar ameaçador e fazer com que tanto a pessoa que fez a pergunta quanto as demais fiquem com receio de perguntar durante as outras partes do treinamento. Não queremos que isso aconteça, pois apenas a partir da tirada de dúvidas podemos contribuir para o desenvolvimento dessas pessoas. Lembre que estamos tentando construir aqui um espaço de segurança psicológica, e esse tipo de postura pode passar a mensagem contrária.

Sugestão de resposta

Explique que no ambiente de trabalho as relações estabelecidas são estritamente profissionais e que o que está sendo passado nesse treinamento não é sobre "concordar" ou "achar certo", mas sim de entender que, independentemente da identidade de gênero ou orientação afetivo-sexual das pessoas, elas merecem estar em um ambiente de trabalho saudável e livre de discriminação.

QUESTIONAMENTO

"Ah, mas eu fico com medo de usar o mesmo banheiro que mulheres trans porque sinto que estou sendo colocada em risco. Não estou no meu direito?"

Respostas a evitar

Uma resposta comum a esse tipo de comentário, e que é baseada em evidências, mas que deve ser evitada aqui, é utilizar o argumento de que a maior parte dos abusos acontece dentro de casa por parte de homens cis que muitas vezes fazem parte da família. Sugerimos evitar essa fala porque isso pode gerar algum tipo de gatilho para alguém do público. Ao mesmo tempo, ao mostrar essa realidade de que a maior parte dos abusos é cometida por

homens cis, pode acabar passando uma mensagem de culpabilização para os homens cis do público, e nós não estamos tentando fazer isso. Como dito no início, não é sobre culpa, e sim sobre tomada de consciência de privilégios e entender como utilizá-los para contribuir com a pauta dentro da empresa.

Sugestão de resposta

Explique da maneira mais compreensiva possível que os direitos de todas as pessoas podem e devem coexistir. Todas as pessoas - inclusive pessoas trans - tem direito a utilizar o banheiro de acordo com o gênero com o qual se identifica. Esse direito é garantido por lei (as referências estarão no guia para as empresas). Essa é uma pergunta que surge muito e que é muito complexa de responder de maneira didática, por isso é importante tomar ainda mais cuidado com o tom na hora de falar. Outro ponto importante de ser falado aqui é que existe um medo com relação à presença de mulheres trans em banheiros femininos, mas que não existem registros estatísticos que justifiquem isso, que esse risco é um mito alimentado por preconceitos.

.....

A terceira etapa da segurança psicológica é a da contribuição. Ela se conecta muito com a segunda no sentido de que por mais que exista a possibilidade de que você esteja aplicando em uma empresa que não tem nenhum letramento sobre Diversidade & Inclusão, que não tenha ainda pessoas LGBTQIA+ na equipe, essa equipe terá algo para te ensinar, por isso chamamos de troca. Ouça atentamente a todas as contribuições que a turma tiver para dar, seja em forma de perguntas, compartilhando algum caso que ocorreu na empresa ou fora dela, todas essas situações vão te ajudar a obter novas perspectivas, que podem inclusive ajudar a planejar outros treinamentos no futuro. E aqui a orientação central a ser passada para a empresa onde você está aplicando o treinamento é a de que ela deve fornecer um espaço em que pessoas LGBTQIA+ se sintam a vontade para se manifestar e buscar soluções caso vivenciem algum tipo de incômodo. Isso pode ser feito através de um canal de denúncias interno onde toda a equipe da empresa (não só pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIA+) podem acessar para denunciar, inclusive de forma anônima, se assim preferirem.

A quarta e última etapa, a de confronto proativo, é o momento em que as pessoas LGBTQIA+ já estão integradas, já têm segurança para trazer suas questões e o ponto que diferencia essa etapa das anteriores é que o espaço de segurança psicológica está completo com a representação dessas pessoas

nos canais criados na etapa 3, de contribuição. No caso de um canal de denúncias, a empresa deve se certificar que tenham pessoas LGBTQIA+ entre as pessoas que recebem esses casos. Importante também que tenham pessoas LGBTQIA+ em todas as áreas e posições dentro da empresa, principalmente em áreas chave como o RH, o que contribuirá para a boa recepção de novas pessoas da comunidade que chegarem. Entendemos que essa é uma etapa que pode levar mais tempo para ser alcançada, mas ela deve ser mantida enquanto uma meta e ser vista como uma realidade possível, pois só assim poderão ser feitos esforços para que isso aconteça.

Caso esses 4 estágios de segurança psicológica ainda não estejam ao alcance da empresa onde você estiver executando o treinamento, questione como isso poderia ser adaptado naquele contexto para gerar uma melhor experiência para profissionais LGBTQIA+ que estejam contratadas.

EXERCÍCIO PRÁTICO

Os casos escolhidos para essa etapa final de treinamento foram os seguintes:

.....



CASO 01

Quero contratar pessoas LGBTQIA+ mas sei que a área para a qual tenho vaga está sob liderança de uma pessoa LGBTfóbica. Como agir nessa situação?

POSSÍVEL SOLUÇÃO:

Eduque as pessoas que estão em cargos mais altos! As pessoas LGBTQIA+ não devem ser penalizadas por um problema que não está nelas, mas sim na outra pessoa. Além do mais, a educação para combater a LGBTfobia deve ser levada a todos os níveis da empresa, das pessoas em cargos mais altos aos mais baixos.

.....



CASO 02

Uma pessoa que trabalha na empresa me procurou para falar que está iniciando o processo de transição de gênero e está buscando apoio para passar a fazer a alteração do nome.

POSSÍVEL SOLUÇÃO:

Primeiramente, escute e acolha a pessoa, garantindo que o nome dela será respeitado. Pergunte como ela gostaria de ser chamada e passe a partir daí a tratá-la com o nome com o qual ela se apresentou. Faça a substituição do crachá, se for o caso, com o nome desejado pela pessoa e faça as devidas alterações internamente - nome nos chats online, alteração de endereço de e-mail e outros meios eletrônicos, se for o caso. Procure informações sobre o processo de retificação e auxilie a pessoa em tudo o que for possível. Durante o processo de retificação de nome nos documentos existem algumas etapas que envolvem solicitação de certidões em fóruns que muito frequentemente funcionarão em horário comercial. Caso esse seja o horário de trabalho da pessoa, flexibilize dentro do possível deixando que ela faça os procedimentos necessários e cumpra sua carga horária posteriormente. Em todo o tempo escute o que a pessoa tem a dizer e não tente apressar as coisas, mas deixe explícito que todo o apoio que estiver ao alcance da empresa será concedido.

ENCERRAMENTO

Finalize o treinamento com uma lista de compromissos indispensáveis para garantir a boa experiência das pessoas LGBTQIA+ contratadas pela empresa.

95

COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO **PRIDE**

- BENEFÍCIOS IGUAIS:** Certifique-se de que os benefícios, como seguro de saúde, licença parental e licença para adoção, sejam os mesmos para toda a equipe, independentemente da orientação sexual ou identidade de gênero.
- POLÍTICA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO E ANTI-ASSÉDIO:** Estabeleça uma política clara de não discriminação e anti-assédio (seja ela moral ou sexual) que inclua orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero.
- TREINAMENTO EM DIVERSIDADE & INCLUSÃO:** Ofereça treinamento sobre Diversidade & Inclusão a toda a equipe, desde lideranças a cargos operacionais, para aumentar a conscientização sobre questões LGBTQIA+, se possível. Compartilhe esse material sempre que contratar novas pessoas para a equipe.

96

COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO **PRIDE**

- FORNEÇA UM ESPAÇO DE SEGURANÇA PSICOLÓGICA:** Revise periodicamente as suas práticas que estão sendo feitas para garantir um espaço de segurança psicológica onde todos tenham voz.
- POLÍTICA DE DENÚNCIAS:** Implemente, quando possível, um processo de denúncia de incidentes de discriminação e assédio, garantindo que as pessoas possam contar com suporte adequado de forma confidencial.
- BANHEIROS E VESTIÁRIOS INCLUSIVOS:** Garanta que os banheiros e vestiários sejam acessíveis e inclusivos, permitindo que as pessoas usem o local de acordo com sua identidade de gênero.

97

COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO **PRIDE**

- CELEBRAÇÃO DE DATAS IMPORTANTES:** Reconheça datas importantes, como o Mês do Orgulho LGBTQIA+, Dia da Visibilidade Trans etc.
- PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS E PARCERIAS:** Participe de eventos e organizações LGBTQIA+ locais, demonstrando o comprometimento da empresa com a Diversidade & Inclusão.
- DIVERSIDADE EM RECRUTAMENTO:** Promova práticas de recrutamento que atraiam pessoas diversas no processo seletivo.

98

COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO **PRIDE**

- MONITORAMENTO E FEEDBACK:** Estabeleça um processo para monitorar o progresso e coletar feedback da equipe sobre as práticas inclusivas.
- COMUNICAÇÃO INCLUSIVA:** Use uma linguagem inclusiva em reuniões em todas as comunicações internas e externas da empresa.
- NOME SOCIAL E PRONOME:** Permita que as pessoas utilizem seus nomes sociais e os pronomes com os quais se identificam no ambiente de trabalho.

◀ Temos essa lista no material da apresentação (**slides 95 a 98**) e no guia para empresas (**slides 26 e 27**), mas não se limite ao que está escrito lá.

26

ALGUNS COMPROMISSOS A SEREM FEITOS PARA GARANTIR O AVANÇO DA DIVERSIDADE & INCLUSÃO

- POLÍTICA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO E ANTI-ASSÉDIO:** Revise periodicamente sua política de não discriminação e anti-assédio para garantir que inclua orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero.
- TREINAMENTO EM DIVERSIDADE & INCLUSÃO:** Ofereça treinamento sobre Diversidade & Inclusão a toda a equipe, desde lideranças a cargos operacionais, para aumentar a conscientização sobre questões LGBTQIA+, se possível. Compartilhe esse material sempre que contratar novas pessoas para a equipe.
- SEUS SOCIL YOUTUBERS:** Permita que as pessoas utilizem seus nomes sociais e pronomes com os quais se identificam no ambiente de trabalho.
- BANHEIROS E VESTIÁRIOS INCLUSIVOS:** Garanta que os banheiros e vestiários sejam acessíveis e inclusivos, permitindo que as pessoas usem o local de acordo com sua identidade de gênero.
- BRANDETS INCLUSIVOS:** Certifique-se de que seus fornecedores e parceiros de negócios não tenham políticas de exclusão baseadas em orientação sexual ou identidade de gênero.
- COMUNICAÇÃO INCLUSIVA:** Use uma linguagem inclusiva em reuniões em todas as comunicações internas e externas da empresa.

27

RECURSOS DE RECRUTAMENTO

- RECRUTAMENTO DE RECRUTAMENTO:** Promova práticas de recrutamento que atraiam pessoas diversas no processo seletivo.
- CELEBRAÇÃO DE DATAS IMPORTANTES:** Reconheça datas importantes, como o Mês do Orgulho LGBTQIA+, Dia da Visibilidade Trans etc.
- PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS E PARCERIAS:** Participe de eventos e organizações LGBTQIA+ locais, demonstrando o comprometimento da empresa com a Diversidade & Inclusão.
- MONITORAMENTO E FEEDBACK:** Estabeleça um processo para monitorar o progresso e coletar feedback da equipe sobre as práticas inclusivas.
- PRÁTICAS INCLUSIVAS:** Implemente, quando possível, um processo de denúncia de incidentes de discriminação e assédio, garantindo que as pessoas possam contar com suporte adequado de forma confidencial.
- PREVENÇÃO DE RISCOS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO:** Realize periodicamente um check-up para avaliar se as práticas de diversidade e inclusão estão sendo adotadas.

É imprescindível que nesse momento você retome as histórias de situações reais que tenham sido contadas para que o conteúdo passe da teoria para a prática. Se mantenha à disposição para que em caso de dúvidas a empresa retome o contato. Deixe seu endereço de e-mail para que as pessoas falem com você caso precisem no futuro.



DESENVOLVIMENTO DE CONTEÚDO:

Instituto +Diversidade
Mais Diversidade

REVISÃO:

Organização Internacional do Trabalho - OIT
Casa Neon Cunha



PRIDE

