



# PRIDE

AMBIENTES DE TRABALHO  
SEGUROS E INCLUSIVOS PARA  
**PESSOAS LGBTQIA+**



Organização  
Internacional  
do Trabalho



CASA NEON CUNHA



INSTITUTO  
+ DIVERSIDADE



# 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.

O conteúdo formulado por essas organizações está disponível no site do Instituto. Para acessar, clique [aqui](#). Informamos que existe a possibilidade de que alterações tenham sido feitas no documento sem autorização prévia e, portanto, não correspondam ao posicionamento dessas instituições.



Organização  
Internacional  
do Trabalho



# AGENDA DO DIA

---

- Contexto Social e Indicadores sobre a população LGBTQIA+
- Cultura organizacional inclusiva para pessoas LGBTQIA+
- O papel da pessoa aliada no combate à discriminação



O QUE É

1

**DIVERSIDADE?**

# DIVERSIDADE

Conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas que fazem de cada indivíduo um ser único.



O QUE É

1

**INCLUSÃO?**



# INCLUSÃO

A valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas.



# POR QUE FALAR DE **DIVERSIDADE & INCLUSÃO?**

**Todas as pessoas são diversas** dentro das suas individualidades. Dessa forma, quando abordamos o tema de **diversidade e inclusão**, começamos a trabalhar para acolher cada indivíduo com suas especificidades.

Quando a **diversidade e inclusão** é colocada em **prática**, é possível criar um **ambiente de segurança psicológica**, que é um contexto que permite que as pessoas **se sintam bem, mais confortáveis e conseqüentemente, mais produtivas**. Além dos benefícios pessoais, isso aumenta a produtividade, inovação e possivelmente o lucro.





IGUALDADE

2

OU EQUIDADE?

VAMOS ANALISAR  
**JUNTOS & JUNTAS**  
A IMAGEM A SEGUIR:





O que você está vendo?

.....

Quais são as **diferenças** nas imagens?

.....

A partir do que você entendeu, responda com suas palavras - **o que é igualdade e equidade?**

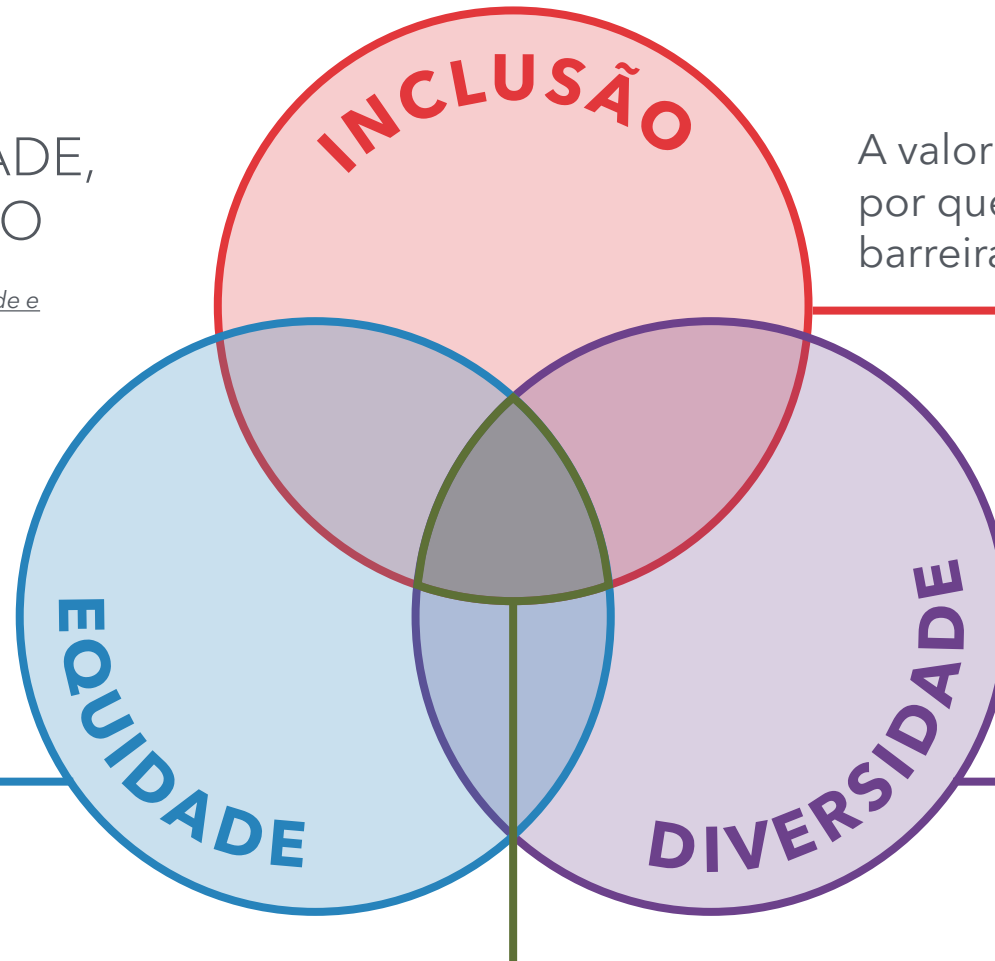
Fonte: Itaú





## VENCENDO NA INTERSEÇÃO DA EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Fonte: "Vencendo na Interseção da Equidade, Diversidade e Inclusão", Turner Consulting Group, 2014



A valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas.

Reconhecimento e redistribuição de poder de forma constante e consistente

Conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas que fazem de cada indivíduo um ser único.

### PERTENCIMENTO

Sensação de segurança e apoio, quando há aceitação e inclusão.  
Quando a pessoa pode ser o que é dentro da organização.



## O QUE SÃO **GRUPOS MINORIZADOS:**

São aqueles que, por algum motivo, geralmente ligado ao preconceito de raça, classe social, gênero, orientação sexual, deficiência, geracional, de migração e outros marcadores, ficaram **excluídos da sociedade, marginalizados, e não tiveram a plenitude de seus direitos garantidos.**





# QUEM FAZ PARTE DOS GRUPOS MINORIZADOS



## INTERSECCIONALIDADE

É UM CONCEITO SOCIOLÓGICO QUE:

**Nos permite compreender melhor as desigualdades e a sobreposição de opressões e discriminações existentes em nossa sociedade.**



KIMBERLÉ  
CRENSHAW

Feminista acadêmica  
estadunidense negra,  
em um artigo de 1989.



## INTERSECCIONALIDADE

A interseccionalidade é um conceito que reconhece a interconexão entre as diferentes características de uma pessoa com relação à sua participação ou não em grupos minorizados.



### EXEMPLO: SOU UM HOMEM CIS, GAY, NEGRO, SEM DEFICIÊNCIA.

Por ser um homem gay e negro tive uma série de dificuldades ao longo da vida e no ingresso ao mercado de trabalho, porém por ser uma pessoa cis e sem deficiência tive também uma série de privilégios.

Ao mesmo tempo, cada uma dessas características influencia em como a outra é vivida.

É importante não hierarquizar esses diferentes recortes, mas sim mostrar como as barreiras que são colocadas para essas pessoas se manifestaram de formas **diferentes** ao longo da vida. A complexidade deste termo está em pensar em como a junção desses recortes pode impactar na vida das pessoas que, mesmo com alguns acessos, encaram mais barreiras para inclusão no mercado de trabalho.

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



3

# LGBTQIA+

ENTRANDO NAS ESPECIFICIDADES  
DESSE RECORTE



VAMOS REFLETIR  
SOBRE OS NOSSOS  
**PRIVILÉGIOS?**





ANTES DE COMEÇAR, SAIBA QUE:

Quando refletimos sobre  
privilégios não estamos  
falando de culpa, mas sobre  
**CONSCIENTIZAÇÃO.**





**Você já teve medo de colocar o seu nome em um currículo?**

**Em uma entrevista de emprego você já sentiu que fatores como sua identidade de gênero ou orientação sexual eram fatores avaliados, além de suas habilidades e competências?**

**Você já teve medo de não receber uma promoção por conta da sua orientação sexual ou identidade de gênero?**





**O ambiente de trabalho representou para você um local hostil ou excludente por conta da sua orientação sexual ou identidade de gênero?**

**Você já sofreu com "apelidos" maldosos relacionados à sua orientação sexual, expressão ou identidade de gênero?**

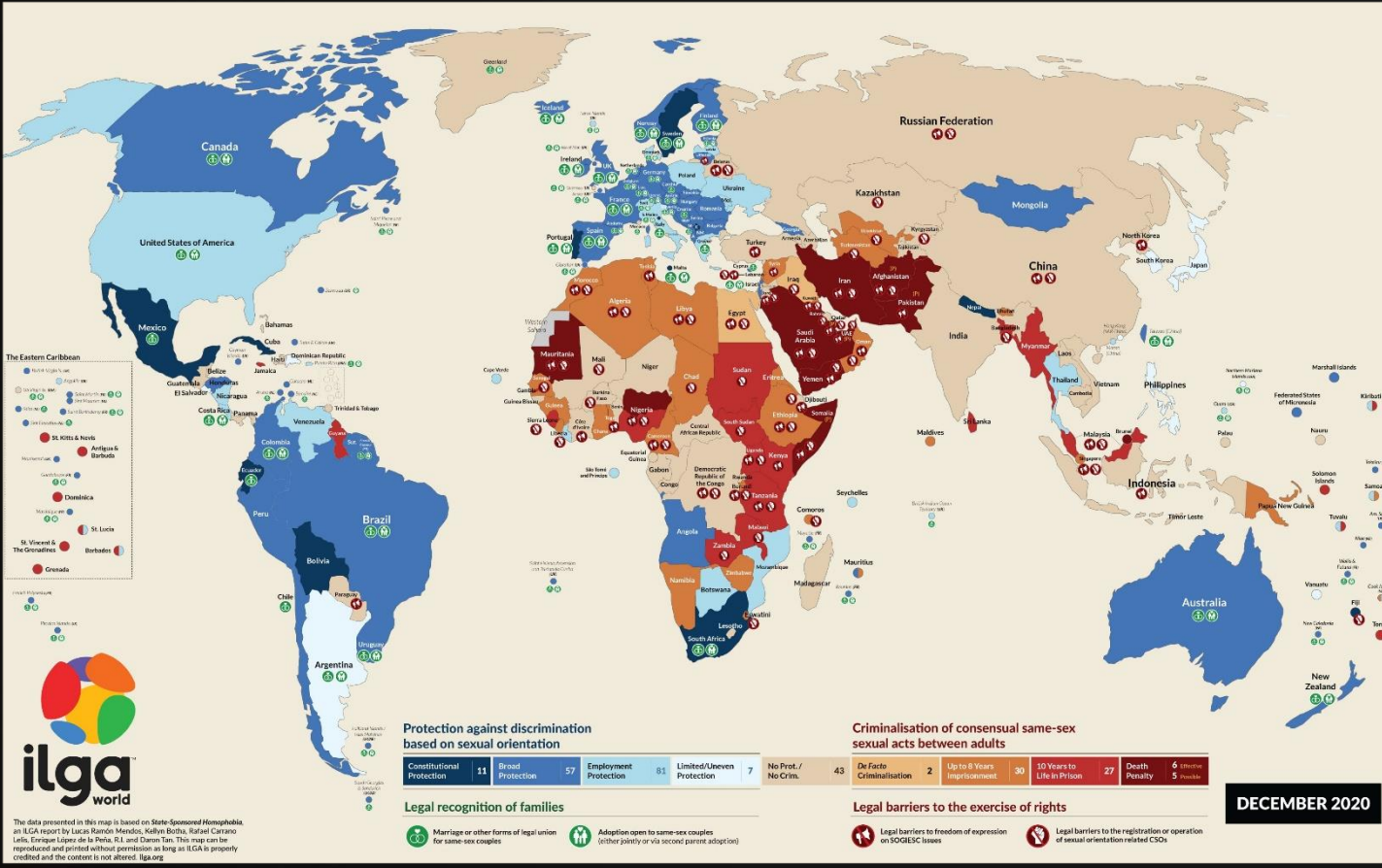
**Você já precisou escolher entre usar ou não um banheiro por medo de sofrer violência?**



# VOCÊ SABIA?

## É CRIME SER HOMOSSEXUAL EM 67 PAÍSES

Isso representa um terço dos membros da ONU.



Fonte: [State-sponsored Homophobia - global legislation overview update, 2020.](#)

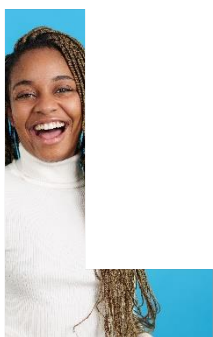




CONHECE A SIGLA?

PRIDE

LÉSBICA



LGBTQIA+

Pessoa do gênero feminino que se relaciona afetivo-sexualmente com pessoas do gênero feminino.

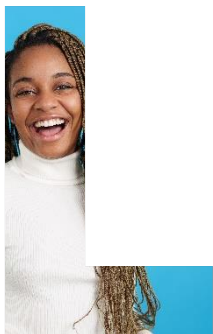




## CONHECE A SIGLA?



**GAY**



**LGBTQIA+**

Pessoa do gênero masculino que se relaciona afetivo-sexualmente com pessoas do gênero masculino.







CONHECE A SIGLA?

PRIDE

**BISSEXUAL**



**B T Q I A +**

Pessoa que se relaciona afetivamente com outras pessoas independente de qual seja o seu gênero.





# CONHECE A SIGLA?

(PESSOAS)  
**TRANS**

L G B T Q I A +

Pessoa que não se reconhece como o gênero que lhe foi atribuído ao nascer.





## CONHECE A SIGLA?



QUEER

LGBTQIA+

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.





# CONHECE A SIGLA?



## INTERSEXUAL



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".





# CONHECE A SIGLA?

## 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.





# CONHECE A SIGLA?



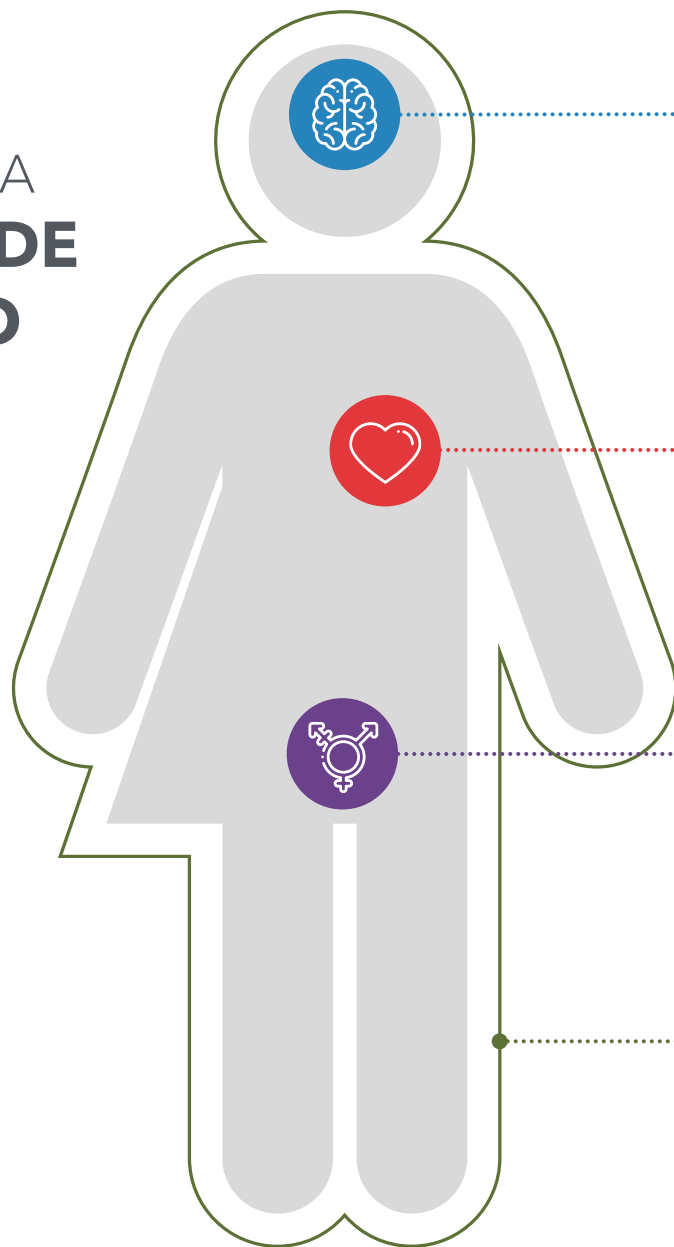
## SINAL MAIS (+)



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.



# AS ESFERAS DA DIVERSIDADE DE GÊNERO



## IDENTIDADE DE GÊNERO

É como a pessoa se identifica, independentemente do gênero que lhe foi atribuído no nascimento.



## ORIENTAÇÃO AFETIVA E SEXUAL

Por quem a pessoa se sente atraída.



## SEXO BIOLÓGICO

Características biológicas com as quais a pessoa nasceu, relacionadas, por exemplo, a hormônios, órgãos reprodutores e a genitália.



## EXPRESSÃO DE GÊNERO

A maneira como a pessoa expressa seu gênero em sociedade, desde o uso de roupas e acessórios até detalhes físicos, como gestos, as atitudes e o timbre de voz.



# IDENTIDADES **TRANS**

## **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.







# IDENTIDADES **TRANS**

## **HOMEM TRANS**

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

## **TRAVESTI**

Pessoa que se reconhece enquanto o gênero feminino, divergente do que lhe foi atribuído ao nascer. No contexto atual, o termo é utilizado para reivindicar uma identidade que intersecciona o gênero com outros recortes sociais, como raça e classe social.

## **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.

## **MULHER TRANS**

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

## **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.



***Essas são as identidades mais comuns no Brasil, porém existem outras identidades reivindicadas, sobretudo em outros países.***



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 surgimento 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.



# CONQUISTAS RECENTES NO BRASIL

\*Muitas das conquistas recentes são valiosas, mas vieram majoritariamente pela via judicial, a partir da atuação do Supremo Tribunal Federal (STF). Ou seja, são conquistas ainda frágeis, e sujeitas a “revisões”, uma vez que não houve mudanças nas Leis.

*Fonte: E-book “Mês do Orgulho LGBTQI+, publicado no site da Mais Diversidade.*

2005

Primeiro caso em relação ao **direito de adoção** por parte de casais homoafetivos

2008

Direito à **cirurgia de redesignação sexual** e reprodução assistida no SUS. Em 2008 para mulheres trans, e em 2013 para homens trans

2011

Reconhecimento de **união civil** entre pessoas do mesmo sexo, pelo STF.

2013

Reconhecimento do **casamento civil** pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).





# CONQUISTAS RECENTES NO BRASIL

\*Muitas das conquistas recentes são valiosas, mas vieram majoritariamente pela via judicial, a partir da atuação do Supremo Tribunal Federal (STF). Ou seja, são conquistas ainda frágeis, e sujeitas a “revisões”, uma vez que não houve mudanças nas Leis.

*Fonte: E-book “Mês do Orgulho LGBTQI+, publicado no site da Mais Diversidade.*



## 2015

Primeiro caso de **direito de adoção** por parte de uma pessoa trans.

## 2017

Reconhecimento do direito à **mudança do nome civil e social** sem necessidade de cirurgia, pelo STF.

## 2019

**Equiparação da LGBTfobia ao crime de racismo**, pelo STF, até que haja uma norma específica, aprovada pelo Congresso.

## 2020

Fim da proibição à **doação de sangue** por homens gays, bissexuais, mulheres trans e travestis.





# CONQUISTAS NO CAMPO DO MERCADO DE TRABALHO



2007

É publicada portaria que proíbe ações discriminatórias no processo de contratação, citando diretamente o recorte sexualidade

Fonte: [Portaria nº 41 de 2007, do Ministério do Trabalho e Emprego](#)

2010

Casais homoafetivos passam a ter garantido o direito de incluir cônjuge em planos de saúde.

Fonte: [Súmula normativa nº 12, de 4 de maio de 2010](#)

2010


Pessoas trans conquistam o direito de utilizar nome social no âmbito do trabalho no serviço público.

Fonte: [Portaria nº 233 de 18-05-2010](#)

2020

Ministério Público do Trabalho lança nota técnica com orientações para as empresas visando a defesa dos direitos de pessoas LGBTQIA+ no trabalho.

Fonte: [Nota técnica 02/2020 da coordigualdade](#)





VOCÊ SABIA?

PRIDE




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

---

*“O Ministério dos Direitos Humanos celebra a retirada da transexualidade da lista de doenças ou distúrbios mentais. Neste mês, a Organização Mundial da Saúde publicou a 11ª edição do CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), que deixou de incluir o chamado “transtorno de identidade sexual” ou “transtorno de identidade de gênero.”*

**Fonte:** Ministério dos Direitos Humanos, 2018



A close-up photograph of a laptop keyboard. A small rainbow flag is attached to one of the keys. The image is partially obscured by a white, curved graphic element on the left side.

PRECISAMOS  
CONVERSAR SOBRE  
**DADOS SOBRE  
A POPULAÇÃO  
LGBTQIA+**





9%

DA **POPULAÇÃO**  
**BRASILEIRA** SE  
RECONHECE  
COMO **LGBTQIA+**

*Fonte:* [Instituto Datafolha, 2022](#)





62%

DAS **PESSOAS** QUE FAZEM PARTE DA COMUNIDADE **NÃO FALAM** SOBRE SUA **IDENTIDADE DE GÊNERO** OU **ORIENTAÇÃO SEXUAL** NO TRABALHO.

*Fonte:* [Instituto Datafolha, 2022](#)



416

# PESSOAS TRANS FORAM **ASSASSINADAS** NO BRASIL NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS.

*Dados referente aos anos 2021, 2022  
e 2023*

**Fonte:**

*Dossiê ANTRA 2022*

*Dossiê ANTRA, 2023*

*Dossiê ANTRA 2024*

  
**1,9%**

é a estimativa da quantidade de pessoas trans, no total da população brasileira; ([Scientific Reports, 2022](#))

---

**0,2%**

é a participação de estudantes trans nas faculdades federais brasileiras ([Andifes, 2018](#));

---

**27%**

é a porcentagem de pessoas trans que possuem emprego formal com carteira assinada de acordo com pesquisa realizada com amostra de 1.788 pessoas trans ([CEDEC, 2021](#));

---

  
**43%**

das 1.788 pessoas trans que responderam à pesquisa em SP dizem já ter sofrido violência nas ruas e escolas ([CEDEC, 2021](#));

---



O TERMO É .....

**LGBTfobia**





É PRECISO  
**ROMPER** COM O  
**PRECONCEITO** E A  
**DISCRIMINAÇÃO**



VOCÊ **SABIA?**

PRIDE



## PRECONCEITO

O preconceito é imaterial, é **um pensamento**, uma ideia criada e transmitida dentro da nossa cultura.

---

## DISCRIMINAÇÃO

Já a discriminação **é a manifestação material do preconceito**, através de um conjunto de ações: políticas, econômicas e educativas.





**OPINIÃO** **NÃO FERE** outras pessoas.



**PRECONCEITO** **IDEIA** que fere a existência de uma ou mais pessoas.



**DISCRIMINAÇÃO** **AÇÃO/ATITUDE** que materializa um preconceito.





## CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Ética / Canal de Denúncia é um **importante instrumento de Compliance de uma empresa.**

1. O canal permite que **peças colaboradoras, clientes, peças fornecedoras e parceiras** possam **realizar denúncias de forma anônima, para comunicar e evidenciar casos de: assédio, bullying, LGBTfobia entre outros casos de preconceito e discriminação;**
2. É importante que a **equipe de gestão deste canal** de denúncia seja **capacitada para compreender** as particularidades da **comunidade LGBTQIA+**, garantindo que as queixas sejam acolhidas.



**AÇÕES**  
**PRÁTICAS**  
QUE FAZEM A  
**DIFERENÇA**



 **FAÇA!**

Mantenha o diálogo aberto e transparente para que a pessoa colaboradora possa contar com você caso passe por situação de discriminação.

Entenda que as dimensões da identidade humana (gênero, orientação sexual e expressão de gênero) são autônomas.

Utilize o termo “transição de gênero”.

Posicione-se e manifeste seu desconforto diante de ações discriminatórias.

 **NÃO FAÇA!**

No caso da ocorrência de alguma situação de LGBTfobia, não busque relativizar. Mantenha uma abertura para entender o lado da pessoa que está denunciando e tente mediar a situação de forma educativa para quem cometeu o erro.

Não pressuponha a orientação sexual de qualquer pessoa, seja ela trans ou cis.

Não se refira à transição como mudança de sexo.

Não faça “piadas” mesmo que a pessoa não esteja presente.



## FAÇA!

Garanta que a pessoa contratada terá um crachá e cartões de benefícios com seu nome.

---

Ofereça suporte com informações e apoio caso uma pessoa trans te procure expondo que está em busca da retificação de seu nome nos documentos.

---

Respeite o nome social e utilize os pronomes adequados para a identidade de gênero da pessoa.

---

Reconheça a identidade de gênero e orientação afetivo-sexual das pessoas LGBTQIA+, mas não resuma as pessoas a essas características.



## NÃO FAÇA!

Não permita “atalhos” como escrever o nome social atrás do crachá.

---

Não aborde o assunto sem que ele seja levantado pela pessoa inicialmente. A retificação de nome é um direito, não um dever, e cada pessoa tem seus motivos para fazer ou não. Esses motivos são pessoais e não devem ser questionados.

---

Não pergunte “qual era o seu nome antes da transição” nem se refira como “seu nome verdadeiro”.

---

Não caracterize uma pessoa como “minha colega trans”, por exemplo, pois ela tem várias outras características e sua personalidade não se resume à transição de gênero.

 **FAÇA!**

Respeite a identidade de gênero da pessoa independentemente de cirurgia ou uso de hormônios.

---

Respeite o direito da pessoa trans de utilizar o banheiro de acordo com o seu gênero.

---

Garanta o sigilo do nome de registro no caso de pessoas que não tenham os documentos retificados.

 **NÃO FAÇA!**

Não pergunte se a pessoa fez cirurgia ou toma hormônios. Não presuma qual o gênero da pessoa com base em marcadores físicos. O uso de hormônios não é uma regra para o processo de transição e nem todas as pessoas trans optam por esse tipo de tratamento.

---

Não sugira um terceiro banheiro, ao invés disso, caso alguém manifeste algum incômodo por isso, busque dialogar explicando que não há evidências científicas de que o uso banheiro de acordo com o gênero por pessoas trans aumente a violência nem episódios registrados de violência causadas por isso.

---

Não exponha o nome de registro das pessoas que utilizam nome social para além do que for necessário para fins burocráticos.



Algumas das organizações que estão trabalhando para **mudar o cenário da população LGBTQIA+ no Brasil**



Assoc. Nacional de Travestis e Transexuais



Casa1



Casa Florescer



Casa Neon Cunha



CasaNem



EducaTRANSforma



Instituto +Diversidade



Micro Rainbow International Foundation - Brasil



Somos



TODXS



TransEmpregos



Transvest



# VAMOS FAZER UM EXERCÍCIO PRÁTICO?

## ATIVIDADE EM GRUPO



### O QUE QUEREMOS COM ESSE EXERCÍCIO:

Trazer algumas situações para dentro da realidade de sua empresa e entender juntos qual é a melhor solução para cada uma delas.



### COMO VAI FUNCIONAR:

No final de cada módulo apresentaremos alguns case no formato: Descrição da situação + pergunta "como agir nessa situação?" e convidamos a turma a abrir os microfones e participar do debate pensando na melhor solução dentro do contexto da sua empresa.



### IMPORTANTE:

Não estamos buscando a resposta "certa" ou "errada", mas sim a solução que é possível dentro da sua empresa e que garanta a resolução da situação de forma satisfatória para todas as pessoas envolvidas.

**TIRE TODAS AS SUAS DÚVIDAS ANTES DE INICIAR A DINÂMICA!**



Estou na dúvida de qual pronome utilizar para me referir a uma pessoa.

**Como agir nessa situação?**



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



4

# ATRAÇÃO E SELEÇÃO DE PESSOAS LGBTQIA+

**Neste tópico, buscamos trazer quais são os principais aspectos na jornada de atração e seleção de pessoas LGBTQIA+.**

Além disso, queremos apresentar quais são as políticas de RH mais importantes no âmbito das empresas e de suas pessoas colaboradoras.

# VAMOS LÁ?



5 CULTURA ORGANIZACIONAL  
INCLUSIVA PARA  
**PESSOAS LGBTQIA+**



O QUE  
CARACTERIZA UM  
**PROCESSO  
SELETIVO  
INCLUSIVO?**



# PROCESSO SELETIVO **INCLUSIVO**



Acessibilidade na divulgação e durante todo o processo;

---



Comunicação inclusiva e no idioma do país;

---



Entendimento das necessidades das pessoas entrevistadas;

---



Estratégia de seleção intencional: inscrições + busca ativa;

---



Entrevistas respeitosas, humanizadas e livres de estereótipos;

---





# PROCESSO SELETIVO **INCLUSIVO**



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

---



Equipe treinada para combater os vieses inconscientes;

---



Saber diferenciar: competências versus experiências;

---



Saber avaliar: de onde partiu, onde está e potencial;

---



Ser flexível e customizar o processo de acordo com necessidades.

---



QUAIS SÃO AS  
ETAPAS DE UM  
**PROCESSO  
SELETIVO  
INCLUSIVO?**





# FICHA DE INSCRIÇÃO

Solicitamos as informações abaixo para promover ações afirmativas e processos seletivos mais inclusivos.  
Elas não são obrigatórias para a sua participação no processo seletivo.

## **Você é uma pessoa LGBTQIA+?**

*Sim / Não / Prefiro não informar*

## **Qual é o seu gênero?**

*Masculino / Feminino / Não-binário / Prefiro não informar*

## **Qual sua identidade de gênero?**

*Cisgênero / Transgênero / Prefiro não informar*

## **Qual é a sua raça?**

*Parda / Preta / Branca / Amarela / Indígena /  
Prefiro não informar*

## **Você é uma pessoa com deficiência?**

*Sim / Não / Prefiro não informar*

## **Se sim, qual é o tipo da sua deficiência?**

*Física / Auditiva / Visual / Intelectual / Neurodiversidade /  
Múltipla / Prefiro não informar*



**Você precisa de alguma adaptação no processo seletivo? Qual?** (Ex. Intérprete de LIBRAS)





# LGPD E DADOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+

A Lei Geral de Proteção de Dados (13.709/2018) tem como principal objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Dados como orientação afetivo-sexual e identidade de gênero são informações consideradas como **dados sensíveis** pela LGPD. É importante que esses dados sejam coletados, porém deve-se tomar cuidado com o armazenamento e tratamento deles.

O mesmo serve para nome civil no caso de pessoas trans que fazem uso de nome social.



## IMPORTANTE:

O vazamento desse tipo de dado, além de ir contra a LGPD, pode gerar danos socioemocionais para as pessoas LGBTQIA+. É fundamental que as informações com relação às identidades de gênero e orientações afetivo-sexual sejam mantidas em sigilo para que cada pessoa tenha o direito de compartilhar se e quando desejarem.

QUAIS SÃO  
AS PRINCIPAIS

# **ESTRATÉGIAS**

PARA COMUNICAR  
UMA POSIÇÃO PARA

**PESSOAS LGBTQIA+?**





# ESTRATÉGIA DE **ATRATIVIDADE**

Antes de iniciar a divulgação da posição, faça um plano de atratividade

Participe de feiras de carreira focadas em recortes diversos

Promova eventos focados em marca empregadora

Para posições iniciais, busque coletivos em universidades

Siga influenciadores(as) diversos

Busque canais de divulgação específicos para cada público

Pense em estratégias diferenciadas, como programas de indicação focados em grupos sub-representados



**Em caso de dificuldade em encontrar perfis específicos, busque parceiros externos para atração de candidatos(as).**



## DICAS DE FEIRAS E EVENTOS DE ATRATIVIDADE PARA GRUPOS MINORIZADOS



**FEIRA DIVERS/A:**  
foco em profissionais LGBTQIA+



**COMUNIDADE EMPODERA:**  
todos os recortes identitários



**POLI PRIDE:**  
foco em profissionais LGBTI+



**IMPACTUS - FEIRA DE CARREIRAS  
DE IMPACTO SOCIAL DA USP:**  
todos os recortes identitários



**CONEXÃO NA PRÁTICA:**  
todos os públicos



# COMUNICAÇÃO DA POSIÇÃO



## Priorize o uso de linguagem inclusiva:

- Ex.: Coordenador de Marketing **x** Coordenação de Marketing
- Ex.: Programador **x** Programador(a) ou Pessoa programadora



## Comunique sua intenção:

- Parágrafo padrão com incentivo à aplicação
- Ações afirmativas: vagas prioritárias para grupos minorizados
- Ações afirmativas: vagas exclusivas para grupos minorizados



## Comunique benefícios diferenciados:

- Ex.: Licença paternidade estendida
- Ex.: Sala de apoio à amamentação
- Ex.: Apoio para processo de transição de gênero





# LINGUAGEM INCLUSIVA X LINGUAGEM NEUTRA

Tanto a linguagem neutra como a inclusiva visam não demarcar gênero no discurso, porém a forma de fazer isso é que as diferencia.

---

A linguagem inclusiva **altera o formato das frases** de forma que não seja necessário o uso de termos em nenhum gênero.

## EXEMPLO:

Na divulgação de uma vaga, ao invés de ser coordenador pedagógico ou coordenadora pedagógica, você pode utilizar “coordenação pedagógica” ou “pessoa coordenadora”.

Na 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.

## EXEMPLO:

Se você estiver em grupo com pessoas de mais de um gênero, você pode utilizar o “e” no final das palavras que indicam um pronome: “alunes” “colaboradores”.



## ATENÇÃO!

Não use “X” e “@” isso dificulta a leitura de pessoas com deficiência e na modalidade oral torna-se impronunciável.



# CENSO

O objetivo central do **CENSO DEMOGRÁFICO** é mapear o perfil de pessoas colaboradoras de uma empresa.

O censo é uma ferramenta valiosa no auxílio à elaboração de **ações afirmativas** e políticas de **Diversidade e Inclusão**, como:

- Identificação do perfil de diversidade e necessidades da empresa;
- Possibilidade de definir metas de inclusão;
- Definição de indicadores de diversidade;
- Elaboração de uma política de diversidade;
- Construção de um plano de ação estratégico.
- Planejamento de eventuais adaptações nos benefícios para atender particularidades, caso seja necessário.



Quando falamos em censo demográfico no contexto empresarial não estamos nos referindo à coleta de dados da população brasileira, mas sim dos dados referentes às pessoas que trabalham na empresa.

# AÇÕES AFIRMATIVAS

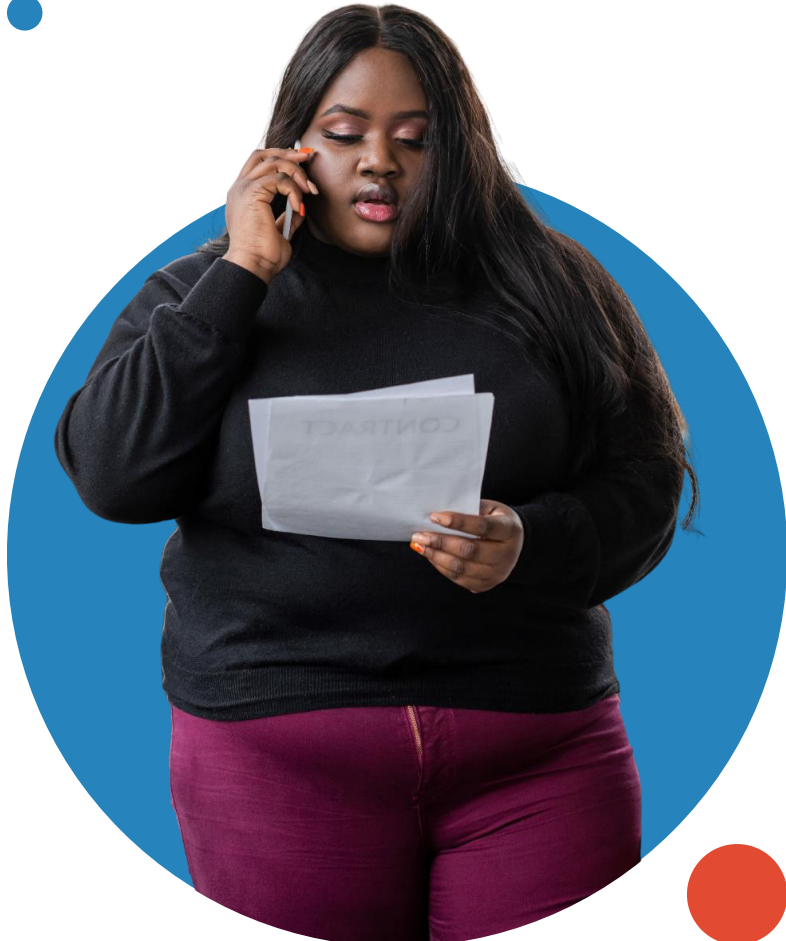
São políticas focais (públicas ou privadas) que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos minorizados e que são atravessadas pela exclusão social e econômica.

---

Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações raciais, de gênero, classe, orientação sexual ou deficiência, aumentando a participação de grupos minorizados no processo político, acesso à educação, saúde, emprego, bens, redes de proteção social e/ou reconhecimento cultural.

---

Após o processo de seleção e a realização do censo, podem ser pensados benefícios diretamente para a população LGBTQIA+ (como exemplificados no conteúdo sobre comunicação). Além disso, a empresa deve ter o conhecimento para garantir que os benefícios garantidos por lei sejam acessados por esse público.







Estou com problemas para cadastrar cônjuges de pessoas homoafetivas no plano de saúde.

**Como agir nessa situação?**



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

O PAPEL DA PESSOA ALIADA

6 **NO COMBATE À  
DISCRIMINAÇÃO**

# PESSOA ALIADA

É alguém que apoia a equidade para todas as pessoas, independentemente de seu gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade, origem ou classe social.

**Pessoas que não fazem parte de grupos minorizados podem (e devem) ser aliadas e manifestar o seu apoio.**





# PESSOA ALIADA

A pessoa aliada pode ser aliada a uma ou mais causas, não necessariamente precisando aderir a todas.

As pessoas aliadas não se restringem apenas àquelas de grupos majoritários, mas também podem pertencer a outros grupos minorizados (pessoas LGBTQIA+ aliadas de mulheres e pessoas negras, e vice e versa, por exemplo).

# LUGAR DE FALA

“Essa é uma discussão que costuma gerar muita dúvida nas pessoas, sobretudo porque elas fazem uma confusão entre **lugar de fala** e **lugar de exclusividade de fala**, como se só algumas pessoas pudessem emitir opiniões sobre alguns temas [...]

A noção de lugar de fala na **verdade é um convite para que você reflita a partir de onde você emite as suas opiniões e como isso é um reflexo da sua classe, das suas vivências, da sua educação, do que você viu ou deixou de ver ao longo da vida.**”



LUGAR  
DE FALA

#DescomplicandoADiversidade

TODOS E TODAS NÓS  
PODEMOS E DEVEMOS NOS  
**POSICIONAR.**



COMO POSSO  
ME TORNAR UMA

**PESSOA  
ALIADA?**



Não pressuponha que todas as pessoas  
**SÃO IGUAIS A VOCÊ.**

---

Refleta sobre os seus próprios

**PRIVILÉGIOS**

no acesso e permanência no mercado de trabalho.

---

Se você errou,

**PEÇA DESCULPAS,**

independentemente de sua relação hierárquica com a pessoa.





## MANIFESTE SEU DESCONFORTO

com “piadas” e atitudes discriminatórias dentro e fora do ambiente de trabalho.

---

## POSICIONE-SE

abertamente sobre o assunto independente de sua posição hierárquica.

---

## AJA E INFLUENCIE

o seu entorno, identificando como sua posição na empresa pode ajudar nesse exercício.



# O QUE ESTAMOS TENTANDO EVITAR?



## 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.**

# 7 EMPRESA ALIADA

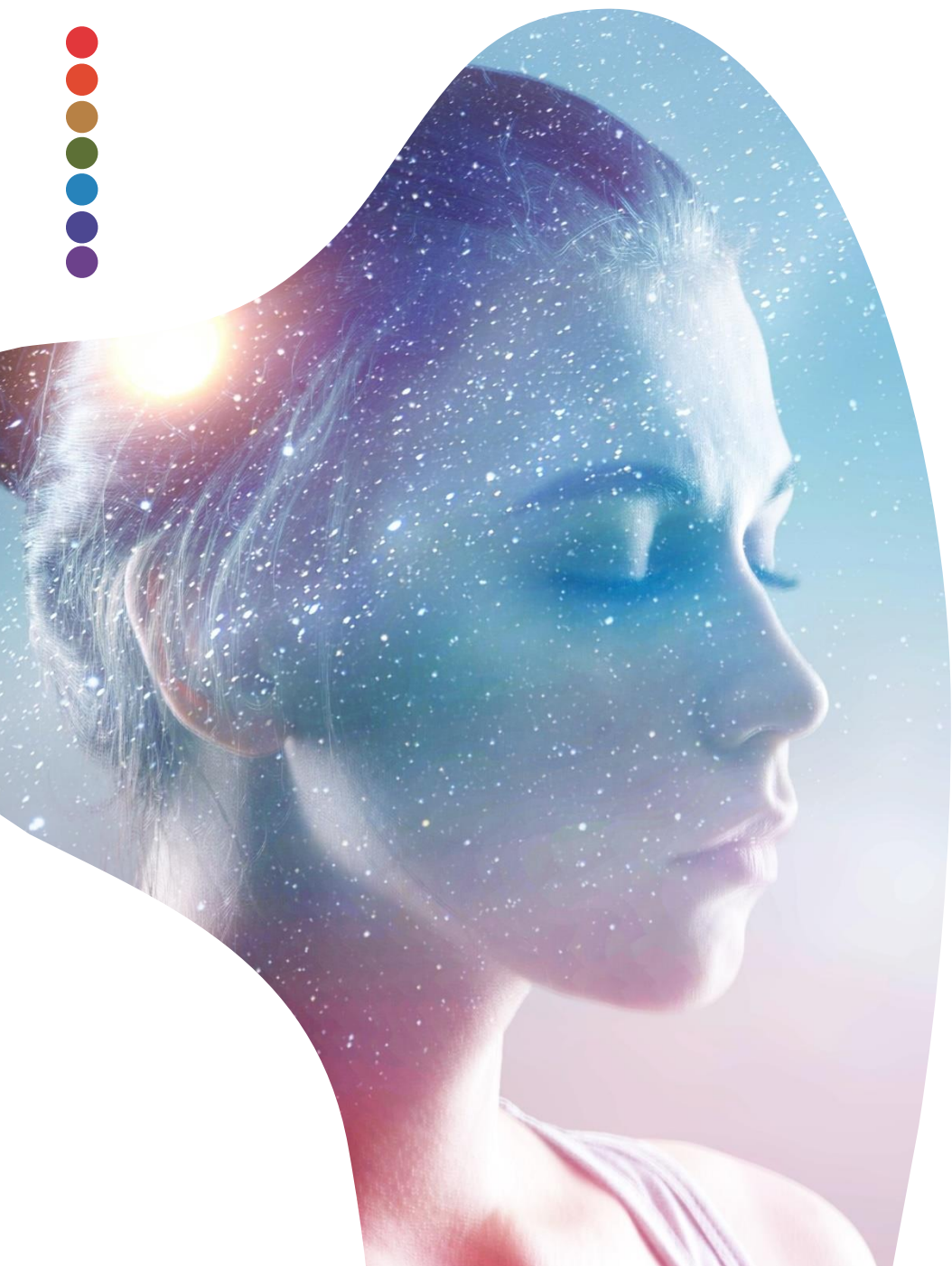


Uma pesquisa realizada com pessoas LGBTQIA+ apontou que

**ambiente inclusivo foi o tema apontado por todas as pessoas entrevistadas como o mais importante**

dentro de um ambiente de trabalho.

*Fonte:* [Mais Diversidade, 2021](#)



VOCÊ SABE O QUE É

# SEGURANÇA PSICOLÓGICA?



Um ambiente de trabalho em que as pessoas se sintam **CONFORTÁVEIS E SEGURAS PARA SEREM ELAS MESMAS.**

# A IMPORTÂNCIA DO AMBIENTE DE SEGURANÇA PSICOLÓGICA:



89%

dos profissionais disseram que consideram a **SEGURANÇA PSICOLÓGICA** algo fundamental no ambiente de trabalho.

 **Fonte:** McKinsey, 2020



# CARACTERÍSTICAS DE UM ESPAÇO DE **SEGURANÇA PSICOLÓGICA:**

*Fonte: "A chave para uma liderança inclusiva", Harvard Business Review, 2020*

## **CONFIANÇA:**

As pessoas devem confiar umas nas outras e nas lideranças para compartilhar pensamentos, sentimentos e preocupações sem medo de repercussões negativas.

## **VULNERABILIDADE:**

As pessoas se sentem à vontade para serem vulneráveis e autênticas, compartilhando suas dúvidas, medos e incertezas sem receio de serem criticadas ou julgadas.

## **ERROS E FALHAS:**

A segurança psicológica permite que as pessoas cometam erros sem medo de retaliação ou punição. Em vez disso, os erros são vistos como oportunidades de aprendizado.

## **RESPEITO:**

As opiniões e perspectivas de cada indivíduo são valorizadas e respeitadas, independentemente de discordâncias.

## **COMUNICAÇÃO:**

As pessoas podem expressar suas ideias, dar feedback construtivo e fazer perguntas livremente.

## **COLABORAÇÃO:**

As pessoas passam a empoderar umas às outras, respeitando a diversidade de pensamentos de forma a contribuir com a cooperação entre a equipe.





# O QUE TENHO A GANHAR FORNECENDO UM ESPAÇO DE **SEGURANÇA PSICOLÓGICA NA MINHA EMPRESA?**

*Fonte: "3 passos para promover segurança psicológica, de acordo com a principal pesquisadora sobre o tema", Australian HR Institute, 2021*

## **PROATIVIDADE:**

Ao se sentirem ouvidas e valorizadas, as pessoas terão mais abertura para dar suas opiniões e trazer novos pontos de vista. Ao permitir que as pessoas atuem de acordo com seu repertório individual, é estimulada a contribuição com o time, que passará a contar com um repertório maior através dessas contribuições.

---

## **INOVAÇÃO:**

Ao adotar uma postura de não punir erros as pessoas se sentirão mais à vontade para tentar coisas novas, podendo nesse caminho encontrar soluções novas para a melhoria de processos que já existiam.

---

## **DEVOLUTIVAS SINCERAS - MAIORES OPORTUNIDADES DE IDENTIFICAR PONTOS DE MELHORIA:**

Em um ambiente em que as pessoas se sintam seguras para falar, elas conseguirão ser sinceras nas avaliações dos processos, o que amplia as oportunidades de aprimoramento dos mesmos.

---

## **MAIOR CONEXÃO ENTRE A EQUIPE:**

As pessoas se sentirão mais à vontade umas com as outras e isso estimulará o trabalho em equipe. Com essa conexão criada entre as pessoas, existirá uma cultura de colaboração que contribui para a performance do time.



COMO CRIAR  
UMA CULTURA DE  
**SEGURANÇA**  
**PSICOLÓGICA?**



# ESTÁGIOS DA **SEGURANÇA PSICOLÓGICA**

**01****INCLUSÃO**

Um ambiente de silêncio só muda com pessoas diversas que se sintam pertencentes aos espaços.

**02****APRENDIZADO**

É um estágio em que há um ambiente livre de punições, caso haja erros.

Os erros só irão aparecer se as pessoas se sentirem seguras para expor seus incômodos.

**03****CONTRIBUIÇÃO**

Nessa etapa há espaços seguros para a geração de ideias, e para isso a administração precisa estar disposta a ouvir.

No estágio de contribuição as pessoas devem se sentir seguras para trazer suas ideias sem receio de julgamentos ou ironia.

**04****CONFRONTO PROATIVO**

As pessoas sentem-se confortáveis em discordar, inclusive da administração.

A administração passa a receber feedbacks, tendo a oportunidade de ajustar rotas e se desculpar, caso cometam erros.



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?**



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.



ALGUNS  
COMPROMISSOS COM A  
**DIVERSIDADE  
& INCLUSÃO**

INDISPENSÁVEIS PARA TODAS AS  
EMPRESAS COMPROMETIDAS  
COM A PAUTA:



## COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO .....



### **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 ele 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 este material sempre que contratar novas pessoas para a equipe.

---



## COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO .....



### **FORNEÇA UM ESPAÇO DE SEGURANÇA PSICOLÓGICA:**

Reavalie periodicamente se os esforços que estão sendo feitos para garantir um espaço de segurança psicológica estão sendo efetivos.

---



### **POLÍTICA DE DENÚNCIAS:**

Implemente, quando possível, um processo de denúncia de incidentes de discriminação e assédio, garantindo que as pessoas saibam como reportar problemas 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.

---





## COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO .....



### **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.

---



## COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO .....



### **MONITORAMENTO E FEEDBACK:**

Estabeleça um procedimento para monitorar o progresso e coletar feedback da equipe sobre as práticas inclusivas.

---



### **COMUNICAÇÃO INCLUSIVA:**

Use uma linguagem inclusiva e/ou neutra em todas as comunicações internas e externas da empresa.

---



### **NOME SOCIAL E PRONOMES:**

Permita que as pessoas utilizem seus nomes sociais e os pronomes com os quais se identificam no ambiente de trabalho.

---



# PRIDE

AMBIENTES DE TRABALHO  
SEGUROS E INCLUSIVOS PARA  
**PESSOAS LGBTQIA+**



Organização  
Internacional  
do Trabalho



CASA NEON CUNHA



INSTITUTO  
+DIVERSIDADE

