

GUIA
PRÁTICO
PARA O MÊS
DO ORGULHO
LGBTQIAP+

A L I A D  S

REDE DE PROFISSIONAIS LGBTI+ E ALIADES DA AMÉRICA LATINA

A L I A D S

Esse guia nasceu do desejo de um grupo (lindo) de pessoas que acreditam que o ambiente corporativo reflete nossa sociedade. E que somente com conhecimento, educação e empatia podemos transformar o espaço ao redor.

Os dados assustam. No Brasil a cada 23 horas um LGBTI+ morre de forma violenta e a expectativa de vida de uma pessoa trans é de 35 anos. É claro que algo precisa ser feito.

Aqui você encontra informações e dicas para, além de se atualizar, mudar seu microambiente, sua área, seu time ou até mesmo sua organização. Convidamos você a refletir sobre o tema, arregaçar as mangas, ou seria melhor calçar os sapatos?

E dar o primeiro passo.

Busque informações, se atualize, experimente, erre, acerte, reinvente... enfim, se movimente.

Cuide-se e cuide de seus colaboradores!

Saiba que sozinho tudo é muito mais difícil. E você não está sozinho.

Conte com a gente!

Equipe Aliades.

Obs.: Para fins deste guia, faremos a referência à população **LGBTQIAP+** da seguinte forma: LGBTI+

Observe que em alguns países, é comum a utilização da sigla LGBTQ, por exemplo.

Essas diferenças ocorrem à medida que os movimentos sociais locais se articulam e demandam espaço e voz nas discussões de direitos humanos e políticas públicas.

No Brasil, podemos usar LGBTI+. E não se esqueça do +, que traz abrangência a "todas as outras identidades não reivindicadas".



Para enviar sugestões e saber como participar do Aliades, entre em contato através dos canais abaixo:

Aliades.org

aliades.org@gmail.com

Linked 

SCAN OR CLICK



Para acessar o LinkedIn

 **instagram**

SCAN OR CLICK



Para acessar o Instagram

Nossas redes estão repletas de conteúdo!
Segue a gente!

Produzido por

A L I A D E S

COORDENAÇÃO

Rafael Otta

Mariana B. Alessi

REVISÃO

Rodrigo Tomaz

Fabian Algarte

Mauricio Munarini

Milca da Silva

Dario Kosugi

Pedro Vitor de Melo

PROJETO GRÁFICO

Kauany Floriano

Mariana Noguti

(Hi-Law Consulting)

índice

1. Quem Somos	05
2. 28/06 História e Significado	08
3. BRASIL: Dados e Conquistas	10
4. Práticas e Políticas Inclusivas para Colaboradores LGBTI	13
5. Posicionamento Corporativo	18
6. Organizações, Fontes e Inspirações	21
7. Q&A	22

1. Quem somos

Somos uma rede de profissionais LGBTI+ que busca o fortalecimento da comunidade e aliades, além de auxiliar as empresas nessa linda jornada da diversidade e inclusão!

O Fórum Out and Equal Brazil 2018 foi o começo de tudo. Nossos fundadores se encontraram nesse evento em SP, e decidiram unir forças e fomentar a **inclusão LGBTI+** no mercado de trabalho de **Curitiba!**

Em pouco tempo nossos horizontes se ampliaram, e atualmente contamos com profissionais e aliades voluntários espalhados pelo Brasil e América Latina.

“Aliades” vem da palavra **“aliados”** (grupos que se unem em aliança, por compartilhar propósitos), porém com a utilização do gênero neutro. O gênero neutro, por sua vez, é o uso do **“e”** com objetivo de ir além do masculino/feminino, e **INCLUIR** a todes.

/Metas Aliadas 2021

Comunidade

Conexões e fortalecimento da rede



Instagram



Bio Cards

Organizações

Educação à diversidade e inclusão LGBTQIA+



LinkedIn



Produção de Conteúdo

Empregabilidade

Inserção no mercado de trabalho



Mentoria

- ✓ Currículo
- ✓ Entrevista
- ✓ Competências



Indicação nas empresas

/COMITÊ 2021

Mariana Alessi



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Rafael Otta



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Milca da Silva



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Fabian Algarte



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Rodrigo (Nino) Tomaz



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Mauricio Munarini



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Dario Kosugi



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Renata F. Cunha



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Ananda Puchta



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

Pedro Vitor
(convidado)



Vamos conversar?
Me add no LinkedIn

CONSELHEIRAS

2.28/06: DIA INTERNACIONAL DO ORGULHO LGBTI+

HISTÓRIA

O Dia do Orgulho LGBTI+ foi criado e é celebrado em 28 de junho em homenagem a um dos episódios mais marcantes na luta da comunidade pelos seus direitos: **a Revolta de Stonewall.**

Em 1969, após uma **série de represálias e invasões** da polícia de Nova York ao bar Stonewall Inn, frequentados pela comunidade LGBTI+, vários protestos foram organizados por várias cidades norte-americanas.

A **“1ª Parada do Orgulho LGBTI+”** foi organizada no ano seguinte (1970), para lembrar e fortalecer o movimento de luta contra o preconceito.

A Revolta de Stonewall é tida como o marco do movimento por igualdade de **direitos à população LGBTI+.**

SIGNIFICADO

Para as pessoas da comunidade LGBTI+, a hora é de **expandir o orgulho e a alegria de ser quem se é.**

Quanto àqueles que **não são da comunidade LGBTI+**, que o mês de junho seja de reflexão. **Rever conceitos, lutar contra a intolerância**, e ser mais um aliado pela inclusão LGBTI+ no mercado de trabalho.

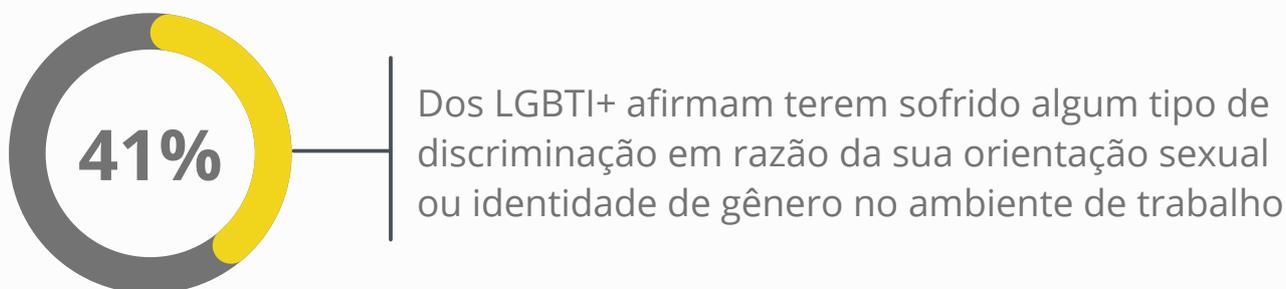
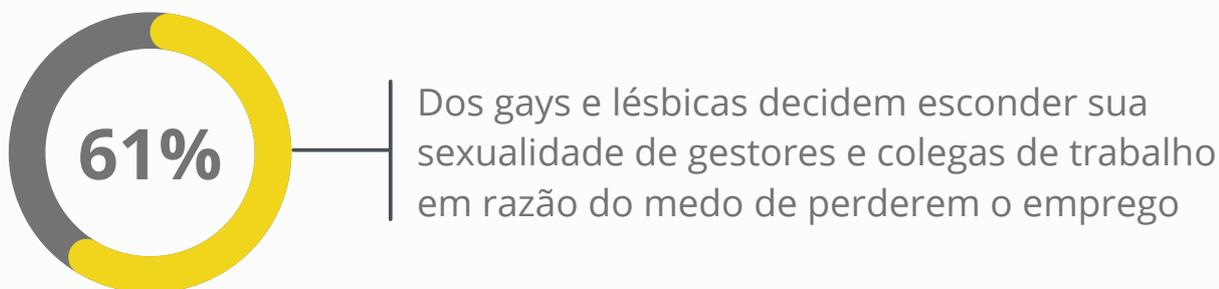
É preciso entender que privilégio vem acompanhado de responsabilidade. Use o seu privilégio a favor de quem precisa. A **conscientização e suporte dos aliados é fundamental**. Por vezes, a voz de um aliado tem mais potência do que a voz de uma pessoa LGBTI+.



3. BRASIL: DADOS E CONQUISTAS

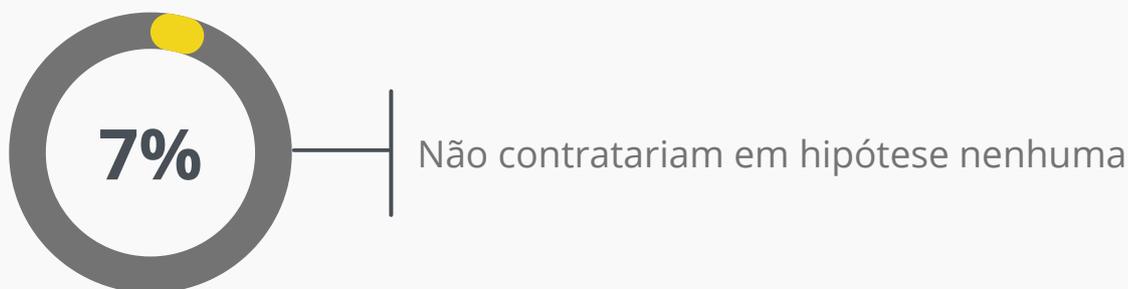
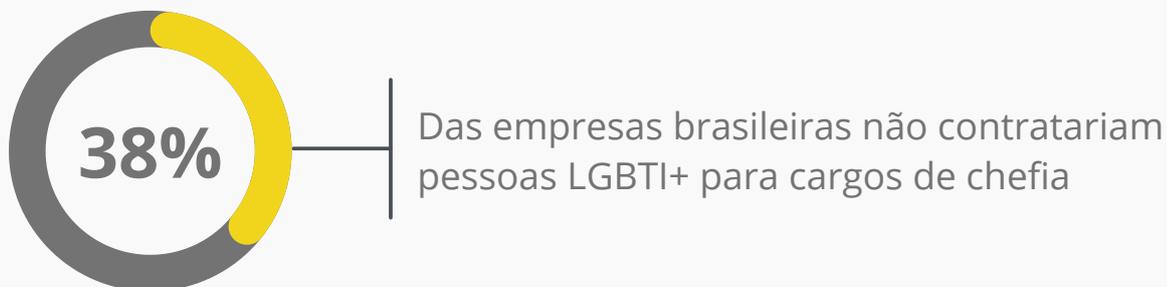
DADOS

A pesquisa realizada pelo **Center for Talent Innovation** em **2019** aponta que:



DADOS

Um outro estudo, elaborado pela empresa **Elancers**, concluiu que:



Isso tudo implica no medo que a população LGBTI+ tem de ser descoberta, o que traz impactos significativos na autoestima, saúde mental e **PRODUTIVIDADE**.

É muita energia desperdiçada tentando esconder a sexualidade no trabalho.



Precisamos, de forma urgente, afastar esse tabu que é a diversidade sexual e de gênero nas empresas.

CONQUISTAS DE DIREITOS



Direitos não são privilégios...
E se são, não deveriam



Os direitos LGBTI+ vem ganhando cada vez mais destaque dentro do cenário jurídico.

Entretanto, tais conquistas da população LGBTI+ são recentes e VOLÁTEIS, ou seja, não são direitos garantidos por Lei e sim decisões do Judiciário suscetíveis a mudanças de entendimento.

Vejam os alguns **marcos** para a população LGBTI+

2008	Min. Saúde	Regulamentação do Processo Transexualizador no âmbito do Sistema Único de saúde - SUS
2011	STF	União estável entre casais homoafetivos é garantida pela jurisprudência
2013	CNJ	Resolução determina a obrigação dos cartórios em registrar casamentos civis homoafetivos
2015	STF	Jurisprudência firmada reconhecendo a adoção por casal homoafetivo
2018	STF	Reconhece o direito das pessoas trans alterarem o prenome e o gênero diretamente no cartório, mediante mera autodeclaração
2019	STF	Enquadra a homotransfobia como crime de racismo ao reconhecer a omissão legislativa
2020	STF	Afasta as restrições à doação de sangue por homens gays

4. PRÁTICAS E POLÍTICAS CORPORATIVAS INCLUSIVAS

As empresas fazem parte da sociedade, são reflexo da sociedade. Nada mais coerente, portanto, que refletir isso em seus quadros de pessoas.

Adicionalmente, os diferentes perfis, ideias, experiências, histórias, geram diversidade. E diversidade gera **INOVAÇÃO**.

Houve o tempo em que a diversidade estava conectada com gestão de pessoas. Atualmente, está diretamente relacionada com a **SUSTENTABILIDADE** dos negócios.

Diversidade e Inclusão não é algo que se conquista, e pronto! É uma jornada, é como a empresa constrói seus caminhos.

Portanto, faça com que essa trajetória esteja forte na empresa e conectada com seus objetivos principais. Dessa forma, mesmo após alcançar as metas a cultura inclusiva se sustentará ao longo do tempo.



Até o dia **28 de Junho, o Dia do Orgulho LGBTI+**, busque oportunidades de aprender sobre o tema. Desenvolva a escuta ativa e a sensibilidade, envolva os líderes, convide seus colaboradores LGBTI+ para uma conversa, dê ouvidos aos grupos de afinidades, e trace planos concretos em prol da diversidade e inclusão LGBTI+.

“**Não tem receita de bolo**”, mas deixamos aqui algumas dicas de **PRÁTICAS** e **POLÍTICAS** inclusivas:

1º
DICA

CONVERSE SOBRE O TEMA: não pode ser tabu.



Incentive as rodas de conversa, em momentos exclusivos ou nas reuniões de time. **Escute!**



Puxe o tema com os seus parceiros comerciais, demonstre interesse e cobre interesse.

2º DICA

TREINAMENTOS: trazer o assunto para discussão é parte do processo educativo. Descubra **potenciais internos**, ou **convide especialistas/palestrantes**.



Vieses inconscientes



Conceitos de **diversidade, inclusão, privilégio, equidade, pertencimento**.



Interseccionalidade (num país plural, com tantos marcadores sociais, é importante entender esse tema).

3º DICA

COMUNICAÇÃO INTERNA: materiais educativos são ótimos no combate ao preconceito.



Envolva o grupo de afinidade LGBTI+, representante da comunidade, ou especialista.



Use o Biscoito do Gênero para esclarecer as diferenças entre sexo biológico, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero.

LGBTQIAP+

Explique todas as letrinhas (LGBTQIAP+)



Refleta sobre a comunicação inclusiva através do uso das terminologias corretas (ex.: orientação afetivo-sexual e não opção sexual, homossexualidade e não homossexualismo, entre outros)

4º
DICA

POLÍTICAS INCLUSIVAS: será que suas políticas são inclusivas? Veja alguns **exemplos:**



5º
DICA

DIAGNOSTICO: sem dados não há políticas!



Alinhe com o jurídico o arquivamento dos documentos para fins de LGPD



Refleta sobre quais dados/respostas a empresa precisa, e para quais fins (finalidade e legítimo interesse é essencial do ponto de vista legal)



Construa o questionário

6º DICA

ESTRUTURA DE D&I: que tal formar uma equipe especializada?

- Incentive a criação de grupo de afinidade
- A liderança deve estar 100% comprometida
- Estruture um Comitê de Diversidade, com representatividade das áreas impactadas e dos grupos de afinidade (ou representantes dos grupos sub representados). Defina objetivos, periodicidade de encontros.

7º DICA

PLANO DE AÇÃO: tenha metas!

1

Comece pequeno.
Um plano de ação consciente, mesmo que tímido, ano a ano, e não somente em junho ou quando se deparar com algum problema

2

Imponha metas globais, que envolvam todas as áreas

3

O **Plano de Ação** PRECISA estar nos **objetivos** da liderança da empresa

8º DICA

CANAL DE DENÚNCIA: para encontrar solução é preciso entender o problema



Alinhamento estreito com a área de Compliance, se houver, e com o Código de Ética e Conduta da empresa



Comunicação extensiva de incentivo ao uso do Canal de Denúncia

5. POSICIONAMENTO CORPORATIVO

Importante ressaltar que a sociedade está de olho!

Diversity Washing é a expressão utilizada para citar empresas que **aparentam** ser diversas e inclusivas, mas possuem comportamento discriminatório e líderes **não inclusivos**. As mudanças precisam vir de dentro pra fora.

Isso não impede que vc se posicione. Posicionamento é diferente de publicidade ilegítima.

O medo de se posicionar era aceitável no período de 5 a 10 anos atrás. Hoje, quem não se posiciona **está automaticamente posicionado**.

Independente de qualquer risco que venham a lhe apontar e da imaturidade interna sobre a temática, o posicionamento corporativo diz muito sobre quem a empresa quer ser, no que ela acredita, e qual a sua função em prol da transformação social.

Lembre também que é uma questão de sustentabilidade do negócio, impulsionado pela agenda 2030/ ESG, e não se restringe mais à questões puramente humanitárias.

Você poderia escolher
NÃO FAZER NADA, mas ao
contrário, escolheu **FAZER O
QUE ACHA CERTO**

Dito isso, aproveite o **“mês do orgulho”** para comunicar externamente o seu apoio à população **LGBTI+**. Num momento como esse, toda ação afirmativa é bem vinda!

1

Que tal uma logo bem colorida?
Use e abuse. Nos materiais internos,
externos, nas redes sociais!

2

Entenda seu poder de influência e
comunique seu apoio ao seu público
e parceiros comerciais!

3

É necessário cuidado para não
cometer equívocos, certo?
Listamos abaixo algumas dicas
importantes.

- **Bom senso** acima de tudo!
- **Converse** com o público LGBTI+. Não assuma que você o conhece, e não presuma o que você não tem certeza. Muitas das opiniões de quem não conhece este público vem de vieses inconscientes, preconceito e estereótipos.
- Em materiais oficiais, fica mais bonito usar todas as letras e não invisibilizar ninguém! Portanto, "LGBTQIAP+"
- Ah! Não é Dia do Orgulho Gay (como antes se falava). Gay é só uma das letrinhas. Portanto, Dia do Orgulho LGBTQIAP+.
- Trate o público LGBTI+ com **representatividade** e **respeito**. Ao construir uma peça ou qualquer outra ação, se preocupe com estes dois pontos.
- Nunca se esqueça que **orientação** afetivo-sexual (não é opção!) é diferente de identidade de gênero
- Transexual ou Transgênero? E travesti? Os conceitos são dinâmicos e podem ser complexos pra quem não está acostumado com o tema. Pra não errar, use sempre "pessoas trans e travestis"
- Prefira o termo "homoafetivo"
- Prefira o termo "casais do mesmo gênero", ou melhor ainda, "casais homoafetivos"
- O orgulho LGBTI+ não é só uma celebração. Nasceu da necessidade lutar pelos DIREITO dos LGBTI+ e combater o preconceito e discriminação
- **Seja genuíno**. O público não tolera o uso desse momento de forma leviana!



No QR Code ao lado vc encontrará o **Manual de Comunicação LGBTI+ da Aliança Nacional LGBTI.**



SCAN OR CLICK

6. ORGANIZAÇÕES, FONTES E INSPIRAÇÕES

- ALIANÇA NACIONAL LGBTI
- GRUPO DIGNIDADE
- ANTRA - ASSOC. NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS
- MULHERES LGBTQs
- ELLA GLOBAL COMMUNITY - BRASIL
- MÃES PELA DIVERSIDADE
- INDÍGENAS LGBTQ
- CÂMARA DE COMÉRCIO E TURISMO LGBT DO BRASIL
- FORUM DE DIREITOS E EMPRESAS LGBTI
- ETERNAMENTE SOU
- BICHA DA JUSTIÇA
- FEIRA DIVERSA - RECRUTAMENTO DE JOVENS LGBTI+
- TRANSGRUPO MARCELA PRADO
- IBRAT - INST. BRASILEIRO DE TRANSMASCULINIDADES



Q&A

Em data recente fizemos uma enquete pública para entender quais as dúvidas ou temas que nossos aliados entendiam relevantes. Trouxemos aqui, de forma simples, as nossas respostas.

→ **Como estruturar um programa de Diversidade?**

Não tem receita de bolo, e isso depende de vários fatores em uma empresa: cultura, momento, verba, objetivos, liderança.

Mas uma coisa é certa, siga as nossas dicas de “Práticas e Políticas Inclusivas”. É um bom começo.

→ **Como me voluntariar para trabalhos em prol da Diversidade?**

Primeiro seria interessante definir um foco. Quem e como? (ex.: população LGBTI+ > pessoas trans > empregabilidade)

Trouxemos nesse guia uma lista de organizações/ inspirações. Procure por elas.

→ **Existem táticas de engajamento de lideranças?**

Treinamentos em geral são muito efetivos.

De qualquer forma, gostamos muito de correlacionar a temática da diversidade com a **SUSTENTABILIDADE** do negócio. Diversidade traz resultados e isso importa muito para a liderança.

Uma outra dica é se apoiar na área de Compliance e canal de ética, e levar para a liderança problemas reais.

Por último, fazê-los entender que a sociedade e os parceiros comerciais atualmente tensionam essa relação e cobram por comportamento e posicionamento

→ **Quais os temas mais abordados dentro de Diversidade?**

Essa temática é ampla e complexa. Difícil dizer o que tem mais importância. Imaginem um iceberg. Os conceitos que discutimos no dia a dia são apenas a ponta do iceberg. Há uma imensidão de conhecimento abaixo dele, e incentivamos muito aos aliados que se aprofundem, pesquisem. Tem muito conteúdo na internet.

De forma bem superficial e focando no mundo corporativo, aqui estão alguns temas que entendemos importantes para nivelar o conhecimento: vieses inconscientes, racismo estrutural e institucional, conceitos de orientação afetivo-sexual e identidade de gênero (bem como entendimento das letras LGBTQIA+), equidade de gênero, capacitismo, interseccionalidade.

→ Existem compromissos públicos e certificações para a diversidade LGBTI+?

No Brasil não existe nada oficial/público.

As empresas têm optado por se afiliar ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI e, num movimento mais recente, se conectar aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU e agenda ESG (Environmental, Social and Governance).

→ Responsabilidade Social Corporativa e Diversidade

A função social das empresas atualmente é diferente daquela do passado. Produzir e auferir lucro não são mais os objetivos únicos. Como mencionado neste Guia, a sociedade tensiona essa relação com as organizações e demanda por comportamento e posicionamento.

Numa outra vertente, vemos o movimento da agenda ESG demonstrando de forma clara e definitiva a importância da temática da diversidade para as empresas.

→ Cadeia de valor, fornecedores e compras inclusivas

Nos últimos 10 anos o movimento de diversidade vem crescendo no país, impulsionado pela iniciativa privada.

Passada a fase de **“sensibilização”** e ações afirmativas, as empresas agora buscam o impacto em suas respectivas cadeias. É a forma mais inteligente de se aproveitar do poder de influência para abranger os efeitos positivos da diversidade e inclusão.

Planeje ações com seus parceiros comerciais, replique os treinamentos, imponha metas, utilize critérios de diversidade na escolha dos parceiros.

→ **Como o Compliance se conecta com a Diversidade e Inclusão?**

Todo Código de Ética e Conduta deve estar conectado com a diversidade e inclusão.

Seja do ponto de vista de Gestão de Pessoas (respeito, não discriminação, não assédio, não retaliação), quanto do ponto de vista de sustentabilidade (valorização da diversidade como ferramenta).

Vale se aliar à área de Compliance e traçar planos conjuntos. Especial atenção ao Canal de Ética, incentivo às denúncias, e tratativas posteriores.

→ **O que fazer no mês do Orgulho (junho)?**

Esse é o objetivo desse Guia.

Trazer o entendimento de que a diversidade não é pontual, e deve ser vista como uma jornada perene dentro das empresas.

Trouxemos aqui algumas dicas do que fazer no mês de junho (**vide “Posicionamento Corporativo”**), mas também outras dicas de como apoiar o movimento de forma mais assertiva (**“Práticas e Políticas”**).

→ **Recrutamento e seleção inclusivos**

Tema atual e polêmico.

Processos seletivos inclusivos, ou aqueles direcionados, são muito importantes quando se fala em **EQUIDADE**.

Os grupos sub representados precisam de ferramentas para atingir um mesmo ponto quando comparados aos demais, e tais processos seletivos são efetivos para o reequilíbrio da balança.

Busque na história desses grupos os ensinamentos necessários para se entender os motivos da busca por **EQUIDADE**.

Traga o tema para discussão, se apoiem em profissionais especializados que possam contribuir com o aprendizado da liderança e conseqüente para o entendimento da importância dessa ação afirmativa.



ALIADAS

REDE DE PROFISSIONAIS LGBTI+ E ALIADES DA AMÉRICA LATINA