

SEMANA DA EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO

LGBTI+



CURITIBA

Conheça os 4 elementos principais para criar uma cultura inclusiva e promover a diversidade nas empresas

POLÍTICA INTERNA

Desenvolver uma política interna que possua em seus objetivos a promoção do debate sobre respeito à diversidade sexual:



Promover ambiente acolhedor, respeitoso, seguro e saudável.



Promover rodas de conversa; campanhas internas não discriminatórias.



Propor momentos de treinamento e formação (cursos, palestras e workshops) a respeito da diversidade sexual, tem grande relevância quando o assunto é comportamento e cultura organizacional.



Readequação de processos internos para uso efetivo de nome social.



Inclusão do termo "companheiras/companheiros" ao invés de mencionar somente cônjuges.



Privacidade. As pessoas podem ser quem são sem divulgação desnecessária de orientação sexual ou identidade de gênero.



Desenvolver, criar políticas para pessoas trans, não-binárias ou em transição (desde regras internas à benefícios como o de harmonização ou outras necessidades de saúde).



Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação, marketing, planejamento de produtos, serviços e atendimentos aos clientes.

REFERÊNCIA: Guia Prático para o mês do Orgulho LGBTQIAP+ <https://mid.curitiba.pr.gov.br/2021/00317128.pdf>

SUGESTÃO DE LEITURA: CARTILHA DIVERSIDADE SEXUAL | <https://bit.ly/2YkgjPS>

COMPLIANCE

O desenvolvimento de um programa de compliance é um mecanismo efetivo na prevenção ao descumprimento de normas e no combate ao desvio de conduta ética em geral. Por exemplo, estimular a prática de denúncias diante de má conduta por meio de um canal seguro e sigiloso.

- 1 Elaborar um código de conduta, de linguagem acessível.
- 2 Disseminar para os colaboradores a importância de seguir os padrões estabelecidos no código de conduta para a criação e manutenção de uma cultura inclusiva.
- 3 Criar canais internos de denúncias, nos quais os próprios colaboradores possam relatar situações em desconformidade com os preceitos da empresa.
- 4 A empresa deve adotar uma política e discurso alinhados ao código de conduta estabelecido, buscando sempre transparecer a imagem de uma empresa íntegra, idônea, ética e comprometida com a diversidade.

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.

ESTRUTURA

É importante que o ambiente tenha uma estrutura adequada, que respeite as pessoas, seja acolhedora e inclusiva. Adequar os instrumentais que considerem nome social, ex: formulários, crachás.

Banheiros: algumas vezes surge a dúvida de qual banheiro ou vestiário pessoas trans devem utilizar. Se a pessoa se apresenta e se identifica como mulher, deve usar o banheiro ou vestiário feminino, se a pessoa se apresenta e se identifica como homem, deve usar o banheiro ou vestiário masculino. A identidade de gênero deve ser respeitada antes de tudo.

O empregador não pode vedar ao colaborador (a) transexual a utilização do banheiro condizente com sua identidade de gênero. Tal proibição, inevitavelmente, acarretaria grave constrangimento ao(à) trabalhador(a), ofendendo seus

direitos de personalidade. O ato, então, consistiria em abuso do poder fiscalizatório, eivado de nulidade (art. 187 do CC c/c art. 8º, parágrafo único, e 9º da CLT) e passível de condenação a compensação por dano moral (art. 927 do CC).

Não se trata de um terceiro banheiro, como já se apontou ser indevido, mas sim de espaços individuais exclusivos, acessíveis a partir dos tradicionais banheiros masculino e feminino, para utilização de todos os colaboradores que frequentam o banheiro de acordo com seu gênero.

FONTE: <https://jus.com.br/artigos/38312/transexualidade-e-o-uso-do-banheiro-da-empresa>

Crachás e formulários: é importante adequar ambos para o preenchimento do nome social ou como a pessoa gostaria de ser chamada, além de ter a opção para assinalar qual gênero cada um se identifica (masculino, feminino, não-binário, etc.).

CANAL DE COMUNICAÇÃO - FEEDBACK

Feedback é um retorno que uma pessoa dá a outra no intuito de orientá-la quanto a sua performance de trabalho. Esse momento pode acontecer de forma verbal ou escrita, mas sempre com a mesma estrutura e objetivo.

Criar canais de comunicação interna entre empregador e empregado, possibilita melhorar o relacionamento, informar, alinhar, motivar e engajar os colaboradores.

A utilização de canais de comunicação interna pode ser um ótimo aliado para disseminar informações, promover reflexões e combater a discriminação e homofobia. Podem ser presenciais, como reuniões e palestras, ou por meio de ferramentas, como o e-mail, intranet ou tv corporativa.

Dessa forma, com práticas que visam a inclusão e o respeito dentro das empresas possibilitam a criação de uma cultura e ambiente de trabalho inclusivos e acolhedores para todos.