

PRIDE

FORMAÇÃO PRIDE

AMBIENTES DE TRABALHO
SEGUROS E INCLUSIVOS
PARA PESSOAS LGBTQIA+.





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.





INTRODUÇÃO	04
PARTE 1 Por que falar sobre Diversidade & Inclusão?	05
PARTE 2 Conhecendo a diversidade de gênero	08
PARTE 3 Dados sobre a importância de discutir Diversidade & Inclusão nas empresas	11
PARTE 4 Ações práticas que fazem a diferença no dia a dia	14
PARTE 5 Algumas das organizações que estão trabalhando para mudar o cenário da população LGBTQIA+ no Brasil	16
PARTE 6 Algumas das pessoas que falam sobre a população LGBTQIA+ nas redes sociais	17
PARTE 7 Séries, filmes e podcasts que falam sobre a temática LGBTQIA+ de forma educativa	18
PARTE 8 Características e dicas para processos seletivos inclusivos	20
PARTE 9 Outros links importantes	22
PARTE 10 Características de espaço de Segurança Psicológica	24
PARTE 11 Canal de denúncias como instrumento para combater a discriminação	25
PARTE 12 Alguns compromissos a serem feitos para garantir o avanço da Diversidade & Inclusão	26





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 técnicas, socioemocionais, de preparação para o mercado de trabalho e de gestão de negócios (empreendedorismo voltado a pessoas LGBTQIA+). Durante essas implementações tivemos a oportunidade de sistematizar e testar essas metodologias.

A iniciativa também se propôs a impactar positivamente os potenciais empregadores, compartilhando conhecimento acerca da importância da Diversidade e Inclusão nas empresas. Entendemos que era fundamental que o setor privado estivesse familiarizado com essa temática para que ampliasse cada vez mais a sua capacidade de atuar em busca de uma sociedade mais justa e igualitária para todas as pessoas.

Este é um material de apoio do treinamento ***“Ambientes de trabalho seguros e inclusivos para pessoas LGBTQIA+”***, desenvolvido no âmbito do projeto PRIDE. Aqui você encontrará de maneira facilitada os principais pontos que foram discutidos no treinamento, além de algumas referências e links para materiais que serão úteis no dia a dia.

PARTE 01

POR QUE FALAR SOBRE DIVERSIDADE & INCLUSÃO?

Existem três dimensões que circulam esse tema e que interligados justificam a necessidade de se falar sobre Diversidade e Inclusão: pessoas, sociedade e organizações. Em se tratando de pessoas, o conhecimento acerca de Diversidade & Inclusão servirá para aprendermos como acolher as individualidades, o que gera um ambiente de segurança psicológica, consequentemente fazendo com que as pessoas se sintam bem, mais felizes e mais produtivas.

Na esfera social vivemos uma realidade de desigualdade que fere especificamente alguns grupos, que chamamos de minoritários, sendo o foco aqui um desses grupos em específico que é o LGBTQIA+. No treinamento foram demonstrados dados que mostram como essa desigualdade opera e quais são suas consequências. E por fim, o que as organizações – incluindo as empresas – têm a ver com isso? Bom, as empresas, assim como as pessoas, compõem a sociedade e não podem ser dissociadas dela. Os problemas sociais refletem nas empresas e por isso precisamos perceber como essa mudança ocorre de dentro para fora.

Falar sobre diversidade dentro das empresas faz com que, a partir do trabalho, as pessoas consigam atuar para promover mudanças que queremos ver na sociedade. Além de transformação social, a diversidade também traz benefícios objetivos que são interessantes às empresas, como aumento de produtividade e até mesmo de lucro.

O estudo [**Why Diversity Matters¹ \(McKinsey&Company, 2017\)**](#) aponta que a presença de equipes diversas nas empresas ajuda a aumentar a lucratividade das empresas em até 33%. Em concordância com essa afirmação, [**uma pesquisa do Google**](#) mostrou que quando as equipes têm segurança psicológica elas se sentem mais confiantes para testar novas soluções sem receio de punições. Isso ajuda a impulsionar o nível de inovação das equipes.





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.**



FONTE: Reprodução/Itaú

Falar de Diversidade & Inclusão nos ajuda a observar nossos próprios vieses inconscientes. Com essa percepção conseguimos agir de maneira proposital para nos libertar deles. 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 a discriminação injusta e desigualdade. Reconhecer e combater esses vieses inconscientes é fundamental para promover a equidade, a inclusão e a justiça social em nossa sociedade.

:PARTE 02 CONHECENDO A DIVERSIDADE DE GÊNERO



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.

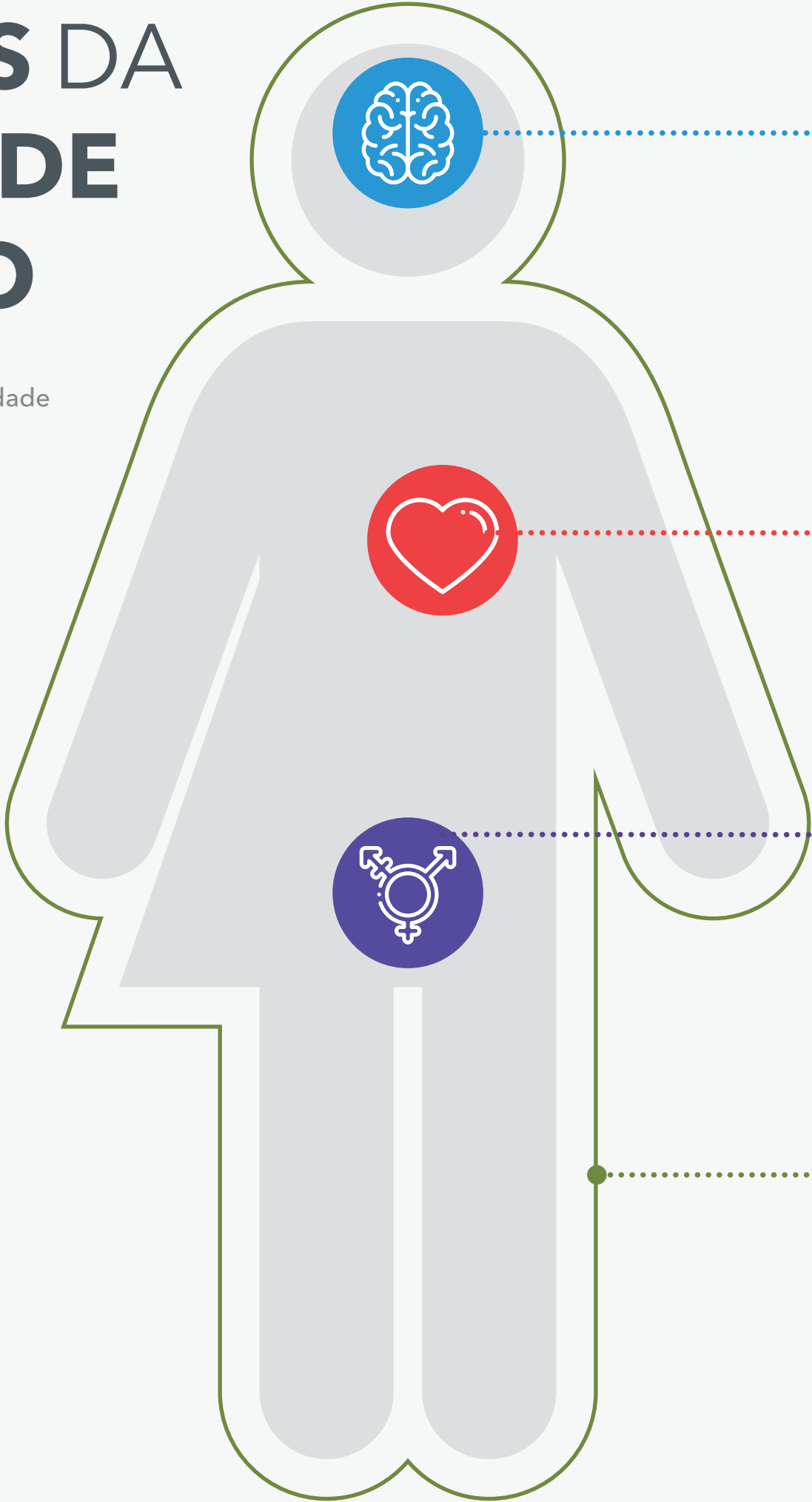
I INTERSEXO Pessoa cujas características fisiológicas não estão em conformidade com as definições definidas como “macho” ou “fêmea”.

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.

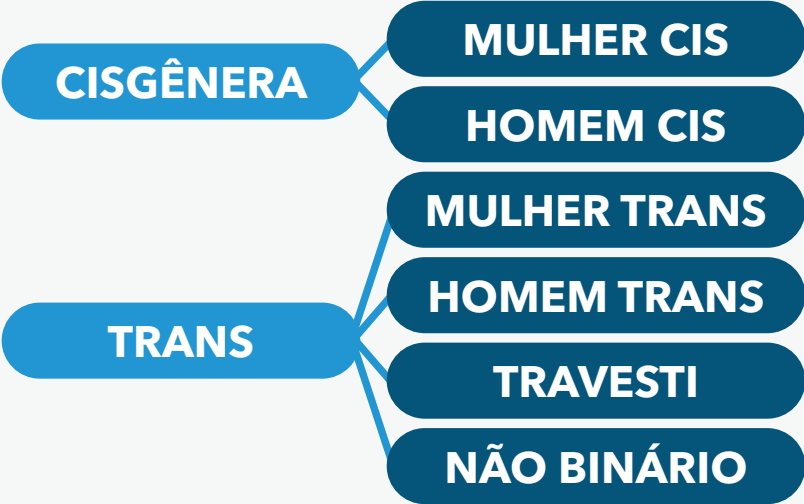
AS ESFERAS DA DIVERSIDADE DE GÊNERO

FONTE: Instituto +Diversidade



• **IDENTIDADE DE GÊNERO**

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



• **ORIENTAÇÃO AFETIVOS-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.





PARTE 03

DADOS SOBRE A IMPORTÂNCIA DE DISCUTIR DIVERSIDADE & INCLUSÃO NAS EMPRESAS

De acordo com [pesquisa do Instituto Datafolha](#), publicada em 2022, pelo menos 9% da população brasileira é formada por pessoas LGBTQIA+.

A mesma pesquisa trouxe a informação de que 62% das pessoas que fazem parte da comunidade não falam sobre sua identidade de gênero ou orientação sexual no trabalho.

E 45% das pessoas não se sentem confortáveis para falar da sua sexualidade com todas as pessoas.

Na pesquisa [O Cenário Brasileiro LGBTI+](#), publicada pela Mais Diversidade em 2021, quando perguntado o que é mais importante para a população LGBTQIA+ no contexto do trabalho, 74% das pessoas responderam que o fator mais relevante é um **ambiente inclusivo**.

A mesma pesquisa mostrou que 57% das pessoas entrevistadas pretendem mudar de emprego se tiverem oportunidade. E 45% das pessoas não se sentem confortáveis para falar da sua sexualidade com todas as pessoas.

[Pesquisa realizada em 2022](#) indica que 11 pessoas trans no Brasil são assassinadas a cada mês, o que justifica diversos impactos no cotidiano dessa população, como:

- 43% das pessoas que responderam a mesma pesquisa, sofreram violência nas ruas e na escola.

A porcentagem de pessoas trans que possuem um trabalho formal é de 27%, segundo [pesquisa realizada na cidade de São Paulo](#) pelo Centro de Estudos de Cultura Contemporânea, em 2021.



INTERATIVIDADE

Clique nas frases para acessar os conteúdos.

PARTE 03

DADOS SOBRE A IMPORTÂNCIA DE DISCUTIR DIVERSIDADE & INCLUSÃO NAS EMPRESAS

LINHA DO TEMPO DAS CONQUISTAS



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



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



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



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



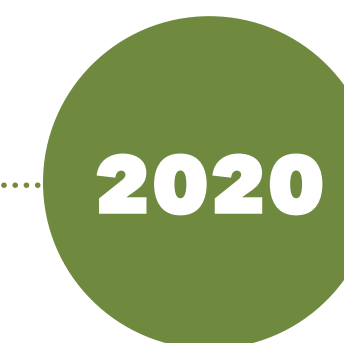
Primeiro caso de **direito de adoção** por parte de uma pessoa trans.



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



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



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

PARTE 03

DADOS SOBRE A IMPORTÂNCIA DE DISCUTIR DIVERSIDADE & INCLUSÃO NAS EMPRESAS
LINHA DO TEMPO DAS CONQUISTAS NO 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



INTERATIVIDADE

Clique nas frases para acessar os conteúdos.

PARTE 04

AÇÕES PRÁTICAS QUE FAZEM A DIFERENÇA NO DIA A DIA

✓ 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.

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

✗ 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.

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

✓ FAÇA!

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.

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.

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

✗ NÃO FAÇA!

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 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 ou dê razão a pessoas que se “incomodam” com o uso do banheiro por pessoas trans.

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

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.

• PARTE 05

• **ALGUMAS DAS ORGANIZAÇÕES QUE ESTÃO TRABALHANDO**

• **PARA MUDAR O CENÁRIO DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO BRASIL**

INTERATIVIDADE
Clique nas imagens para acessar os conteúdos.



ABGLT | Do tamanho do Brasil



Assoc. Nacional de Travestis e Transexuais



Casa 1



Casa Florescer



Casa Neon Cunha



CasaNem



EducaTRANSforma



Instituto +Diversidade



LesboCenso Nacional



Mães pela Diversidade



Micro Rainbow International Foundation - Brasil



Somos



TODXS



TransEmpregos



Transvest

PARTE 06 ALGUMAS DAS PESSOAS QUE FALAM SOBRE A POPULAÇÃO LGBTQIA+ NAS REDES SOCIAIS

Alguns dos perfis indicados falam especificamente sobre o contexto do mercado de trabalho, outros trazem vivências pessoais e experiências de pessoas enquanto LGBTQIA+ para além desse contexto.



Bielo Pereira



Gabriela Augusto



Giovanna Heliodoro



Judá Nunes



louie ponto



Maite Schneider



Mikkel Mergener



Natália Rosa



Nathália Fernandes



Noah Scheffel



Priscila Siqueira



Reinaldo Bulgarelli



Ricardo Sales

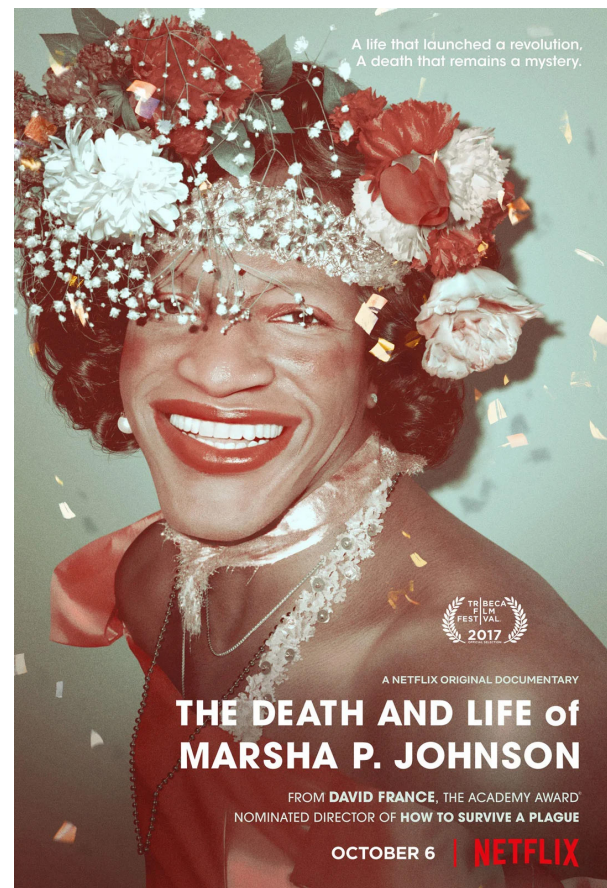


Vítor diCastro



INTERATIVIDADE
Clique nas imagens
para acessar os
conteúdos.

PARTE 07 SÉRIES, FILMES E PODCASTS QUE FALAM SOBRE A TEMÁTICA LGBTQIA+ DE FORMA EDUCATIVA



FILME
"A Vida e Morte de Marsha P. Johnson"
(2017)



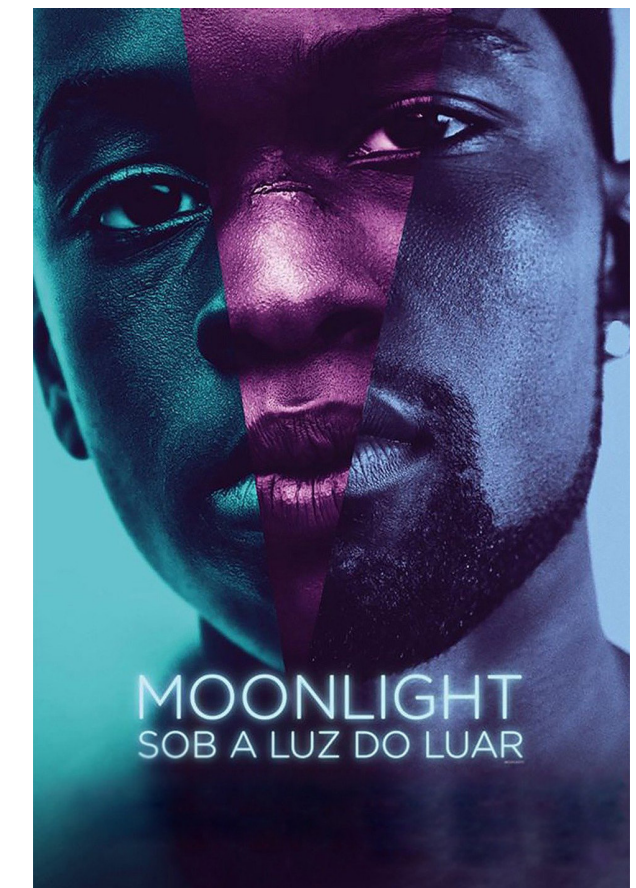
FILME
"Bixa Travesty"
(2018)



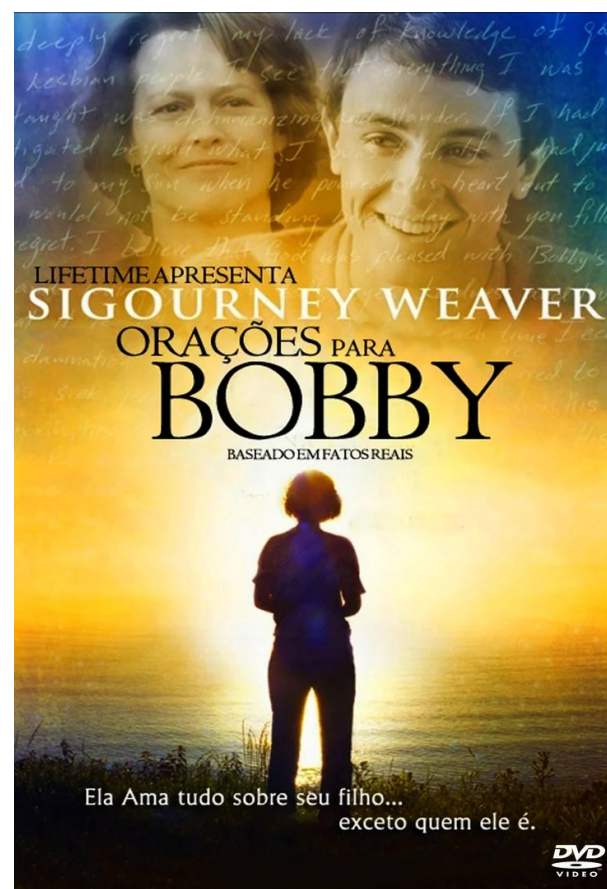
FILME
"Hoje eu quero Voltar Sozinho"
(2014)



FILME
"Me Chame Pelo Seu Nome"
(2017)



FILME
"Moonlight: Sob a Luz do Luar"
(2016)



FILME
"Orações para Bobby"
(2009)



FILME
"Tomboy"
(2011)



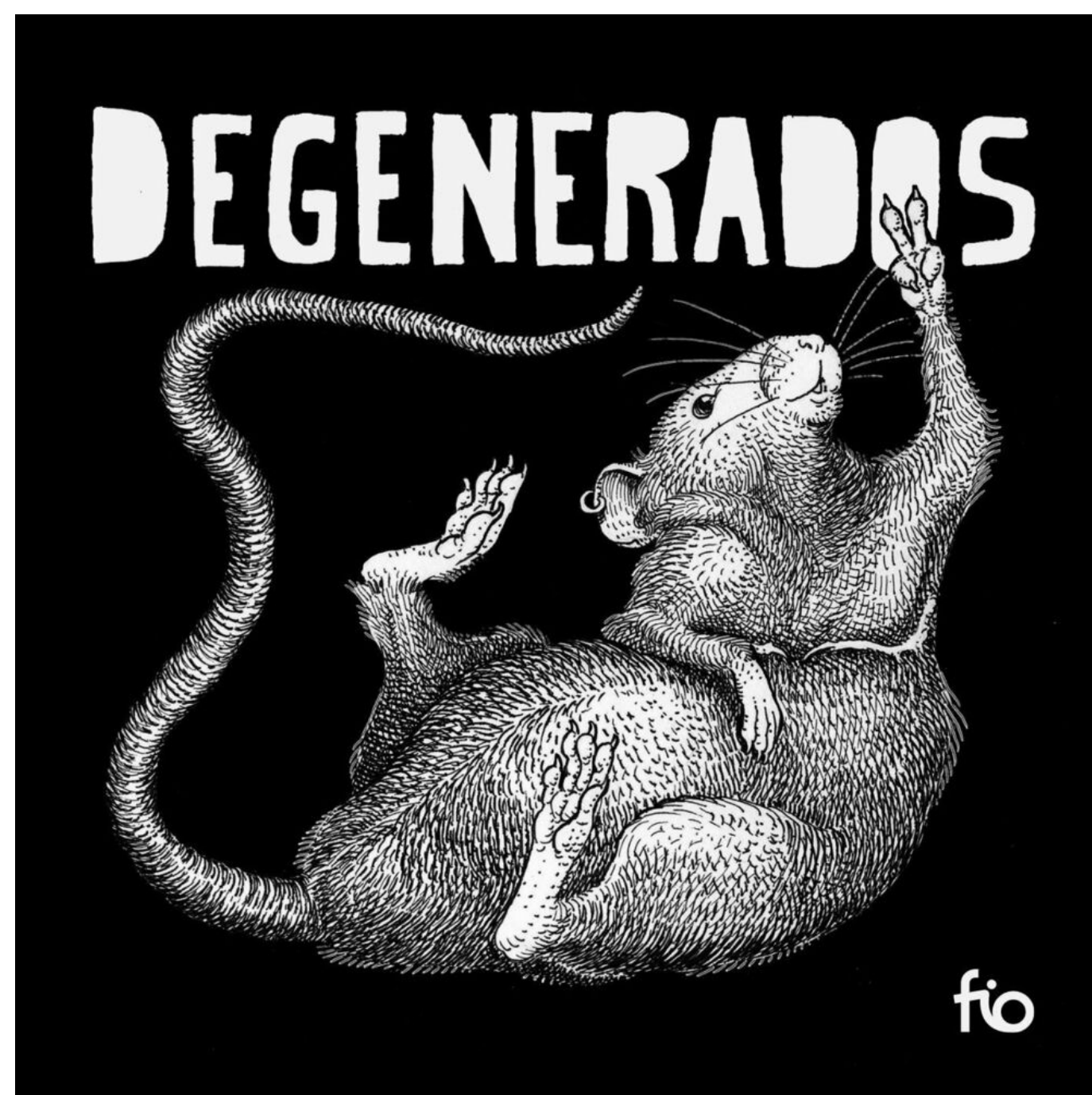
SÉRIE
"Pose"



SÉRIE
"Sex Education"



SÉRIE
"The Fosters"



PODCAST
"Degenerados"



PODCAST
"Todas as Letras"



PODCAST
"TransMissão"

• CARACTERÍSTICAS E DICAS PARA PROCESSOS SELETIVOS INCLUSIVOS

Antes de iniciar a divulgação da posição, faça um plano de atratividade e mantenha acessibilidade na divulgação e durante todo o processo;

Busque canais de divulgação específicos para cada público, utilizando comunicação inclusiva e no idioma do país;

Entendimento das necessidades das pessoas entrevistadas, tendo flexibilidade para customização do processo se necessário;

Estratégia de seleção intencional: inscrições + busca ativa;

Entrevistas respeitosas, humanizadas e livres de estereótipos;

Entrevistadores(as) diversos(as) (RHs e contratantes) e treinados(as) para combater os vieses inconscientes;

Participe de feiras de carreira focadas em recortes diversos;

Saber diferenciar: competências versus experiências, de onde a pessoa candidata partiu, onde está e o seu potencial.

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)*



Regulamentação que garante direito a casais homoafetivos de incluir cônjuge em plano de saúde

1 SÚMULA NORMATIVA Nº 12, DE 4 DE MAIO DE 2010 ANS

Súmula normativa, no qual, a ANS (Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Saúde Suplementar) através da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, evidenciando os artigos da igualdade, proibição de discriminações odiosas, dignidade da pessoa humana, liberdade e o da proteção da segurança jurídica, considera a pessoa companheira de beneficiário(a) titular de plano privado de assistência à saúde pessoa do mesmo ou gênero oposto.

2 ATUALIZAÇÃO DE 2022 – AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (www.gov.br)

Publicação da página do Governo (gov) pelo Ministério da Saúde, que cita a Súmula Normativa 12º da ANS (Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Saúde Suplementar), no qual, considera a pessoa companheira de beneficiário(a) titular de plano privado de assistência à saúde pessoa do mesmo ou gênero oposto. Onde os direitos de união entre homens e mulheres também são aplicados a casais homossexuais, onde fica a responsabilidade dos planos de saúde as formas de comprovação.

Manuais da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

1 GUIA DE BOAS PRÁTICAS EM LGPD (www.gov.br)

Guia de boas práticas da LGPD (Lei de Proteção de Dados) orientando sobre direitos fundamentais, como realizar o tratamento de dados pessoais, ciclo de vida do tratamento de dados pessoais e boas práticas em segurança da informação.

2 MANUAL DA LGPD - CASA CIVIL DF

Manual realizado pela casa civil do Distrito Federal sobre a LGPD, seu objetivo e como aplicar nas empresas.

3 MANUAL LGPD - SEBRAE

Manual sobre LGPD realizado pelo SEBRAE para micro e pequenas empresas.

4 MANUAL LGPD PARA PME PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS - GRUPO DARYUS, IBRASPD E PREDOLIM ADVOGADOS E ASSOCIADOS

Manual sobre LGPD realizado pelo Grupo Daryus, em parceria com a IBRASPD e a Predolim Advogados e Associados com o foco em pequenas e médias empresas.



INTERATIVIDADE
Clique nos números para acessar os conteúdos.

Normativos que estabelecem sobre o direito de pessoas trans a utilizarem o banheiro de acordo com seu gênero

1

RESOLUÇÃO Nº 2, DE 19 DE SETEMBRO DE 2023 - RESOLUÇÃO Nº 2, DE 19 DE SETEMBRO DE 2023 DOU - IMPRENSA NACIONAL (in.gov.br)

Resolução do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania que garante o acesso e permanência de pessoas trans no ensino através do direito ao nome social e utilização de banheiros.

Licença Parental

1

GUIA DE BOAS PRÁTICAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA LICENÇA PARENTAL EM EMPRESAS

Manual divulgado pelo Grupo Boticário explicando como aderir a licença parental, incluindo todas as pessoas, independentes de identidade de gênero e orientação sexual.

2

**DEBATEDORES DEFENDEM IMPLANTAÇÃO DE LICENÇA PARENTAL NO PAÍS
NOTÍCIAS - PORTAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS (camara.leg.br)**

Matéria divulgada no site da Câmara dos Deputados sobre o avanço das discussões acerca da implantação de licença parental a nível legislativo.

• PARTE 10

• CARACTERÍSTICAS DE ESPAÇO DE SEGURANÇA PSICOLÓGICA

89% dos profissionais disseram que consideram a SEGURANÇA PSICOLÓGICA algo fundamental no ambiente de trabalho.

Fonte: McKinsey, 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.

CANAL DE DENÚNCIAS COMO INSTRUMENTO PARA COMBATER A DISCRIMINAÇÃO



OPINIÃO

Não fere outras pessoas.



PRECONCEITO

Ideia que fere a existência de uma ou mais pessoas.



DISCRIMINAÇÃO

Ação/atitude que materialize um preconceito.

O Canal de denúncias deve ser um espaço seguro onde as pessoas da empresa – sejam elas funcionárias, clientes, fornecedoras e parceiras – podem entrar em contato anonimamente para comunicar e evidenciar casos de assédio, bullying, LGBTfobia entre outros casos de preconceito e discriminação;

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. O anonimato deve ser garantido para qualquer pessoa que utilize o canal e as denúncias devem ser tratadas com seriedade, sempre considerando o ponto de vista da pessoa que está denunciando.



DICA:

O canal pode funcionar a partir de um formulário eletrônico anônimo através do qual as pessoas possam relatar as experiências vivenciadas da maneira como se sentirem mais confortáveis.

PARTE 12

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



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.



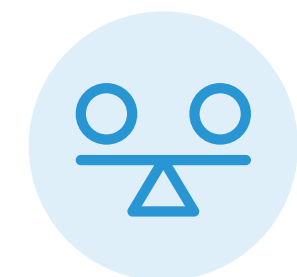
NOME SOCIAL E PRONOMES

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



BANHEIROS E VESTUÁRIOS INCLUSIVOS

Garanta que os banheiros e vestuários sejam acessíveis e inclusivos, permitindo que as pessoas usem o local de acordo com sua identidade de gênero.



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.



COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

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



DIVERSIDADE EM 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. Vocês podem consultar um calendário completo no site: <https://maisdiversidade.com.br/>.



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



POLÍTICA DE DENÚNCIA

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



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.

DESENVOLVIMENTO DE CONTEÚDO:

Instituto +Diversidade
Mais Diversidade

REVISÃO:

Organização Internacional do Trabalho - OIT
Casa Neon Cunha



PRIDE



Organização
Internacional
do Trabalho



INSTITUTO
+DIVERSIDADE

