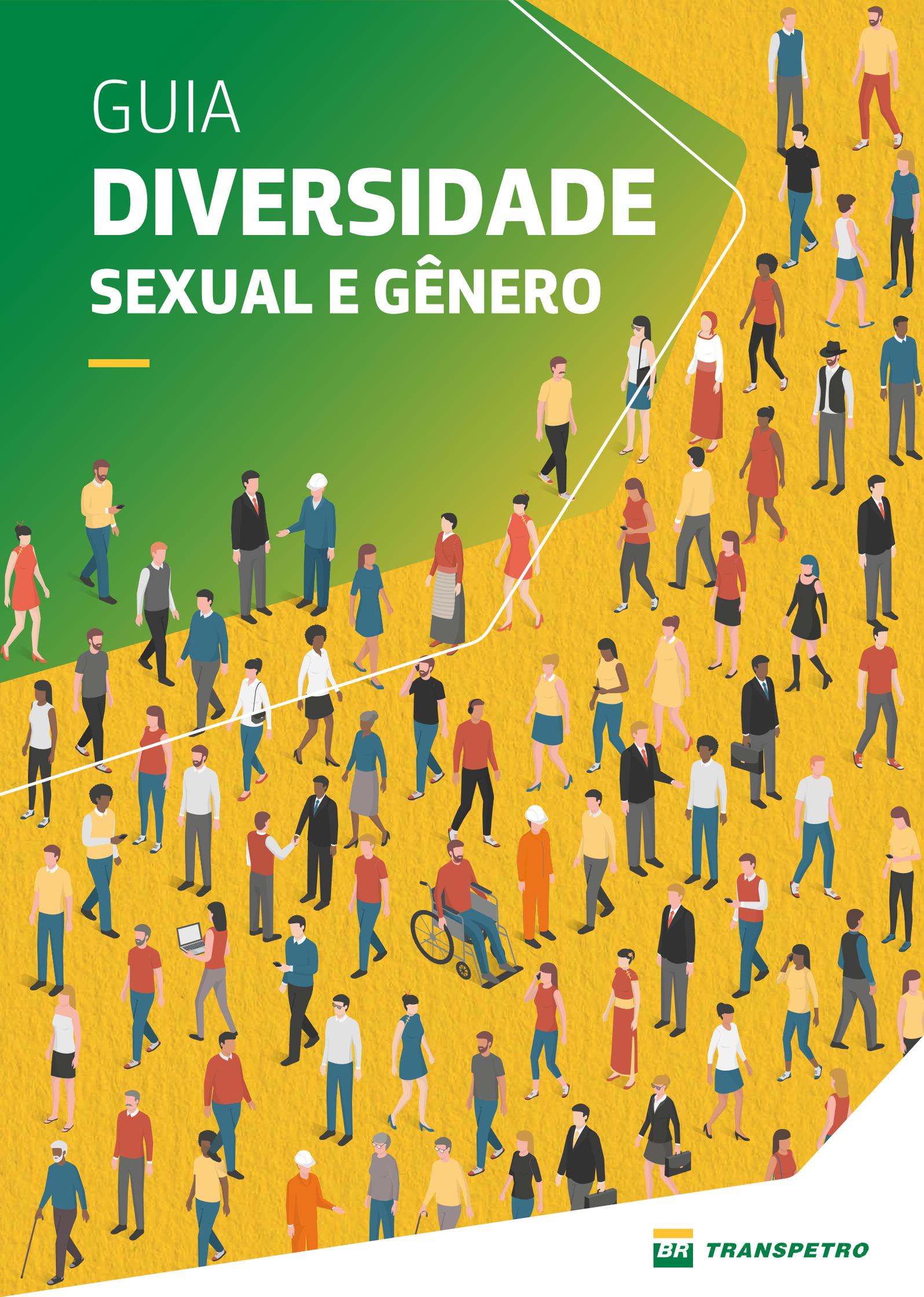


GUIA DIVERSIDADE SEXUAL E GÊNERO



Desenvolvemos esse guia após muita pesquisa. Nele, apresentamos dados sobre a identidade de gênero e direitos LGBTQIA+.

O que desejamos para nós na companhia não deve ser diferente do que queremos para os nossos colegas: sentir-se seguro e confortável; viver em harmonia com líderes e pares.

Conviver, respeitar e promover a diversidade é fundamental para que todas as pessoas tenham equidade de oportunidades.

Pedimos que leia com atenção e empatia. Após a leitura, esperamos ter esclarecido dúvidas e apresentado informações para que o respeito permeie nossas relações de trabalho.



DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

Diversidade sexual e de gênero são as distintas possibilidades de expressão e vivência social das pessoas dadas por aspectos como a orientação sexual e a identidade de gênero. Desde o início das civilizações, a história nos mostra como a expressão sexual e afetiva dos seres humanos é variada. Porém, por muito tempo, nossa cultura tem tratado as expressões divergentes do padrão heterossexual com intolerância, discriminação, preconceitos e violência.

Nos últimos anos, o mundo vem passando por transformações. Reconhecer todas essas possibilidades, e outras que possam surgir, é perceber a diversidade sexual e respeitar a diferença entre as pessoas, contribuindo para uma sociedade e ambiente de trabalho mais justos, diversos, igualitários e livres.

TERMOS E CONCEITOS SOBRE O TEMA

LGBTQIA+

Movimento político e social que defende a diversidade e busca mais representatividade e direitos para a comunidade. Seu nome demonstra a luta por mais igualdade e respeito à diversidade. Cada letra da sigla tem um significado:

L

Lésbicas » Mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres.

G

Gays » Homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens.

B

Bissexuais » Diz respeito aos homens e mulheres que sentem atração afetivo/sexual por homens e mulheres.

T

Trans ou Transgêneros » A transexualidade não se relaciona com a orientação sexual, mas se refere à identidade de gênero. Dessa forma, corresponde às pessoas que não se identificam com o gênero atribuído em seu nascimento. As travestis também se incluem nesse grupo.

Q

Queer » Termo “guarda-chuva”, usado para identificar pessoas que não se identificam com a cisheteronormatividade. Em outros países, como nos Estados Unidos, é usado para identificar qualquer pessoa pertencente à sigla LGBTQIA+.

I

Intersexo » A condição da pessoa intersexo está ligada à sua biologia. As combinações biológicas e desenvolvimento corporal - cromossomos, genitais, hormônios, etc - não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino).

A

Assexual » Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independentemente do gênero, pois não veem as relações sexuais humanas como prioridade. Há diferentes níveis de assexualidade.

+

Símbolo de inclusão » Como são infinitas as possibilidades de orientação sexual e identidade de gênero, utiliza-se esse sinal para incluir formatos ainda não reivindicados.

Orientação sexual

É a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação à outra. Destacamos três tipos:

-  **Heterossexual:** indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do sexo/gênero oposto.
-  **Homossexual:** indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do mesmo sexo/gênero, como gays e lésbicas.
-  **Bissexual:** indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas de ambos os sexos/gêneros.



IMPORTANTE! Não utilize a expressão opção sexual, pois não se trata de uma escolha. A expressão correta é orientação sexual

Sexo biológico

É o sexo definido pelo conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais e capacidades reprodutivas que distinguem o "macho" e a "fêmea". Há também pessoas que podem apresentar características de ambos os sexos, chamadas intersexo.

Identidade de gênero

É o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo. Como a pessoa se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecida. Independentemente do sexo biológico, um ser humano pode se reconhecer como mulher, homem ou outra identidade, reforçando que essa é uma construção social e não uma condição física ou biológica. Entre as diversas identidades de gênero, citamos:

-  **Cisgênero:** identidade de gênero que coincide com o sexo biológico, ou seja, aquelas que são biologicamente mulheres e possuem identidade de gênero feminina ou biologicamente homens que possuem identidade de gênero masculino.
-  **Transgênero:** terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se identifica com o seu sexo biológico, como travestis e transexuais.
-  **Fluído / Genderqueer / Não-binário:** termo que descreve uma pessoa que não se reconhece em nenhum gênero ou transita entre eles ou é alguma combinação de gêneros.
-  **Agênero:** pessoa que não se identifica com uma identidade categorizada como homem ou mulher ou que assume não ter identidade de gênero.

SEXUALIDADE E GÊNERO

Identidade de gênero

Cisgênero Fluido Transgênero

Gênero com o qual a pessoa se reconhece.
Transgênero: não se identifica com o gênero dado ao nascer (homem ou mulher).
Cisgênero: se identifica com o gênero atribuído. Fluido: não se reconhece em nenhum gênero ou transita entre eles.

Orientação sexual

Heterossexual Bissexual Homossexual

Indica por quem a pessoa sente atração afetiva, amorosa e/ou sexual. Pode ser por pessoas do sexo oposto, do mesmo sexo, todos ou nenhum.

Genitália

Pênis Intersexo Vagina

Conjunto de órgãos reprodutores, especialmente dos órgãos sexuais externos.

Expressão de gênero

Feminino Andrógina Masculina

Forma como a pessoa expressa seu gênero para a sociedade, por meio de roupas, acessórios e linguagem corporal.

DICAS SOBRE COMO AJUDAR NESSA TRANSFORMAÇÃO



❌ O que não fazer: Não suponha que ser homossexual em nossa sociedade é difícil, cheio de problemas e que você deve sentir pena ou imaginar que a pessoa desejaria ser heterossexual.

✅ O que fazer: A atração pelo mesmo sexo é tão legítima quanto a atração pelo sexo oposto.

❌ O que não fazer: Não suponha que ser homossexual é um problema na vida de alguém.

✅ O que fazer: Os LGBTQIA+ têm os mesmos problemas que qualquer outra pessoa, mas, por conta do preconceito, têm que lidar com mais esse desafio.

❌ O que não fazer: Não faça piadas ou brincadeiras relacionadas à sexualidade ou ao gênero das pessoas. Não faça supostos elogios de cunho transfóbicos. Exemplo: "Nem parece trans".

✅ O que fazer: Trate o assunto com respeito e seriedade.

❌ O que não fazer: Não suponha que o colega é heterossexual ou homossexual.

✅ O que fazer: Entenda que a orientação sexual não deve interferir nas relações de trabalho e/ ou ser base para seu relacionamento com as pessoas.

❌ O que não fazer: Não suponha que ser LGBTQIA+ é a característica mais importante de alguém.

✅ O que fazer: Entenda que cada um de nós é um ser humano diferente, multifacetado, e que a sexualidade é apenas um dos aspectos de nossas vidas.

❌ O que não fazer: Não faça suposições sobre a identidade de gênero dos colegas.

✅ O que fazer: Procure, em caso de dúvidas, utilizar linguagem de gênero neutra ou perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada.

❌ O que não fazer: Não tente ser o 'advogado' de sexualidade ou gênero de alguém.

✅ O que fazer: Procure conversar com a pessoa antes de falar em seu nome ou defesa.

❌ O que não fazer: Não ignore a importância do uso correto dos pronomes.

✅ O que fazer: Utilize o pronome pedido para ser usado. Se não sabe, pergunte.

 **O que não fazer:** Não pergunte qual o nome de registro.

 **O que fazer:** Respeite sempre o nome social.

 **O que não fazer:** Não ignore quando alguém usar o pronome incorreto para um colega.

 **O que fazer:** Corrija, com respeito e educação, continuando a conversa e repetindo a sentença com o pronome correto.

 **O que não fazer:** Se alguém se abrir sobre a sua orientação sexual, não diga “eu já sabia”. Você pode constranger o colega que demorou tanto tempo para, finalmente, conseguir se abrir.

 **O que fazer:** Agradeça a confiança. Provavelmente, a pessoa te respeita, confia em você, valoriza sua amizade e se sente confortável em compartilhar algo tão pessoal.

OUTROS EXEMPLOS DO QUE NÃO FAZER:

- Não pergunte sobre a vida sexual do colega por curiosidade;
- Não use termos ou gírias. Alguns podem não se sentir ofendidos, mas outros sim. Pergunte como as pessoas gostariam de ser chamadas e, na dúvida, chame-as pelo nome;
- Não ofereça aconselhamento político ou religioso;
- Não exponha uma pessoa. Não pergunte sobre questões físicas e nem sobre o processo de transição.

ALGUNS EXEMPLOS DO QUE FAZER:

- Interfira, de maneira a conscientizar, quando alguém fizer alguma “piada” ou comentário de cunho homofóbico, transfóbico ou heterossexista;
- Esteja ciente dos seus próprios preconceitos e trabalhe nisso;
- Lembre-se de que, se você conhece alguém LGBTQIA+, você apenas conhece alguém LGBTQIA+. Trate as pessoas como seres humanos, não espere que uma única pessoa represente uma comunidade inteira;
- Seja honesto quando não entender algo. Mas lembre-se de manter o respeito, ser gentil, empático e educado.

LEGISLAÇÃO



A LGBTfobia é uma violação do direito humano fundamental de liberdade de expressão da singularidade humana, revelando um comportamento discriminatório.

A Constituição Federal de 1988 determina que é um dever promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, sob pena de punição. Em junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal considerou a homofobia e a transfobia crimes equivalentes ao racismo.

A lei 10.948/2001 diz que ninguém pode ser exposto a vexame, humilhação, constrangimento, ser impedido(a) de acessar locais públicos ou privados, ser cobrado(a) com preços ou serviços diferenciados, ser impedido(a) de locar imóveis, ser demitido(a) ou deixar de ser admitido(a) em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

É ainda considerado discriminação proibir aos LGBTQIA+ o mesmo tipo de afetividade permitida aos heterossexuais no mesmo local. Outro ponto trata da violação de direitos humanos e responsabiliza o Estado pelo enfrentamento às diversas formas de violência doméstica. Reconhece que as violências baseadas no gênero independem da orientação sexual das vítimas, estendendo a proteção jurídica às relações formadas por mulheres lésbicas e bissexuais.

SAIBA MAIS

Acesse os links com informações jurídicas sobre esse assunto:

<https://bit.ly/2JudfWH>

<https://bit.ly/2AgAbX0>



ESTATÍSTICAS DE MERCADO



» Infelizmente, o público **LGBTQIA+** ainda sofre com a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, inclusive no mercado de trabalho. Mesmo com uma melhora significativa do aumento da conscientização social, muitas pessoas ainda enfrentam obstáculos.

» Uma pesquisa realizada pela empresa de consultoria Santo Caos constatou que **61%** dos funcionários LGBT's no Brasil escolhem esconder de colegas e gestores sua orientação sexual por receio de represálias e possíveis demissões. Já a Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (Antra) aponta que **90%** dessa população está na prostituição.

» De acordo com a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), cerca de **20 milhões** de brasileiras e brasileiros (10% da população) se identificam como pessoas LGBTQIA+. Segundo pesquisa da organização de mídia Gênero e Número, com o apoio da Fundação Ford, **92,5%** dessas pessoas relataram o aumento da violência contra a população LGBTQIA+.

» O Relatório Mundial da *Transgender Europe* mostra que, de 325 assassinatos de transgêneros registrados em 71 países nos anos de 2016 e 2017, um total de **52%** – ou 171 casos – ocorreram no Brasil.

» Atualmente, no Brasil, conforme pesquisa OutNow, **68%** dos empregados LGBTQIA+ já ouviram comentários preconceituosos disfarçados de piada. Com base em produtividade, *turnover* e processos judiciais, essa mesma pesquisa estima que a homofobia custa **R\$ 405 milhões** por ano à economia brasileira.

» Levantamento do *Center for Talent Innovation* constatou que **33%** das empresas existentes no Brasil não contratam pessoas LGBTQIA+ para cargos de chefia e **41%** dos funcionários LGBTQIA+ afirmam já terem sofrido algum tipo de discriminação em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.

» Além da boa convivência entre todos, a promoção de práticas inclusivas e o fortalecimento de políticas nas empresas contribuem para o acolhimento e a segurança de todos os colaboradores.

Fontes:

<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>

<https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/drag-queen-e-questao-de-genero.ghtml>

<https://www.fundobrasil.org.br/blog/a-lgbtphobia-no-brasil-os-numeros-a-violencia-e-a-criminalizacao/>

<https://www.politize.com.br/lgbtphobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>

<https://www.brasildefato.com.br/2018/05/17/dia-internacional-de-luta-contra-a-lgbtphobia-marca-resistencia-em-meio-a-violencia/>

https://brasil.elpais.com/brasil/2018/05/17/opinion/1526578355_596099.html

<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/lgbt/comunidade-lgbtqia-no-mercado-de-trabalho-e-seus-desafios/>

Bem Estar - Transgênero: fatos, mitos e direitos (globo.com)