

EBOOK

# Mercado de trabalho e população LGBTQIAP+

Realização

**vitalk** 

**CONQUER** 

Apoio

**caju**

 **Feedz**

**RH** PRA **VOCÊ**

**#Trans**  
Empregos

 **hand talk**



# Sumário

<b>I.</b>	Introdução.....	<b>3</b>
<b>II.</b>	O que a empresa pode fazer para incluir o público LGBTQIAP+....	<b>7</b>
<b>III.</b>	Celebrando a diversidade.....	<b>12</b>
<b>IV.</b>	Conclusão.....	<b>14</b>
<b>V.</b>	Referências.....	<b>16</b>

# Introdução

Hoje, sabemos que um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo traz enormes benefícios para empresas e colaboradores. Acolher diversas perspectivas enriquece a experiência em todos os níveis e é capaz de gerar importantes resultados.

Em outros eBooks e materiais, nós da Vitalk já falamos sobre a necessidade de [incluir as mulheres](#) para preservar seu bem-estar mental; discutimos estratégias para não criar um clima de [produtividade tóxica](#), em que apenas executar tarefas seja a prioridade; também já abordamos a [masculinidade tóxica](#) e seus prejuízos para o ambiente de trabalho.

A lição central é: existem **diferentes maneiras de ser** e diferentes maneiras de experimentar o mundo. Por isso, procurar maneiras de acolher a maior [diversidade](#)<sup>1</sup> possível de perspectivas é essencial para criar um ambiente de trabalho produtivo, respeitoso e amigável.



Por isso, falar de temáticas LGBTQIAP+ nesse contexto é tão importante. Trata-se de uma das populações mais discriminadas no Brasil. Dados mostram que a cada [20 horas<sup>2</sup>](#) uma pessoa morre por ser LGBTQIAP+ no país. Pessoas trans correm um risco 12 vezes maior de morrer violentamente no Brasil do que nos Estados Unidos. Somos o país que mais mata pessoas trans no mundo. Vale também ressaltar que a discriminação tem impactos profundos na saúde mental dessa população. [Levantamentos<sup>2</sup>](#) revelam que jovens rejeitados pela família por sua orientação sexual têm 8,4 vezes mais chances de morrerem por suicídio. Quando consideramos apenas pessoas gays, lésbicas e bissexuais, as chances desse tipo de morte são cinco vezes maiores do que em pessoas heterossexuais. Esse padrão de discriminação se repete no ambiente de trabalho. Para sobreviver, [90% das pessoas trans<sup>3</sup>](#) precisam recorrer à prostituição, já que faltam empregos para essa população.

Uma vez dentro das empresas, **a população LGBTQIAP+ não tem acesso a cargos de liderança.** Parcela pequena (13%) ocupa cargo de diretoria ou C-level. A maioria (54%) está em posições de entrada, como assistente ou estagiário(a). Na visão de pessoas que se identificam como parte da comunidade LGBTQIAP+, as empresas ainda têm muito a fazer

**"Se a empresa não tiver representação ativa de alguma pauta pertencente ao movimento LGBTQIAP+, o que geralmente acontece com a pauta trans ou não-binária, é importante contar com apoio externo para essas novas contratações, com empresas especializadas nessa inclusão."**

— Victoria Sönksen, Gerente de People da Vitalk

para acolhê-las. [Uma parcela significativa \(82%\) tem essa opinião,](#)<sup>4</sup> enquanto pouco mais de um terço (32%) afirmou se sentir acolhida em seu local de trabalho.

Ser um ambiente acolhedor pode fazer a diferença para que esses profissionais se sintam mais à vontade, já que [66% acredita que revelar sua identidade pode ser prejudicial à carreira.](#)<sup>5</sup> Além disso, empresas que não apoiam causas da população LGBTQIAP+ são deixadas de lado quando esse público procura vagas. A maioria (62%) afirma que nem tentaria uma vaga em locais sem esse tipo de preocupação.

Hoje, as empresas não têm mais a opção de não pensar em políticas que atendam a esse público. Cada vez mais, a população LGBTQIAP+ se faz ouvir em diferentes arenas do debate público. O local de trabalho é mais uma delas, já que tem um papel essencial na integração

**"Uma organização me chama a atenção quando percebo que não é alheia a questões sociais, trabalhistas e de direitos humanos e, principalmente, quando a prática e o discurso estão próximos. Tento observar se o quadro de trabalhadores e trabalhadoras reflete a população brasileira e, também, se a organização consegue unir a prática ao discurso não só em relação à empregabilidade de pessoas LGBTQIAP+, mas no enfrentamento ao racismo e ao machismo, por exemplo."**

— Giovanna Preti, Assessora de Comunicação na Rede Justiça Criminal

dessas pessoas não só ao mercado de trabalho, mas à sociedade de maneira geral.

Por isso, empresas que desejam atrair talentos de todas as origens, comunidades e públicos, precisam pensar em como farão para que pessoas LGBTQIAP+ não apenas se sintam acolhidas, como também tenham oportunidade para crescer e se desenvolver em seus empregos.

E isso é vantajoso em todos os sentidos para todos os envolvidos, de acordo com estimativas: empresas com políticas de inclusão podem ter resultados [21% melhores do que aquelas que não têm.](#)<sup>5</sup> Para que isso seja possível, é necessário entender quem são as pessoas que formam a sigla e compreender suas diferentes características e necessidades.

**“As identidades dentro da comunidade são múltiplas e amplas. Isso significa que existe uma hierarquia de privilégios, que faz com que um homem gay branco seja melhor aceito e sofra menos violência do que uma mulher negra e trans, por exemplo. Por isso, o apoio ao desenvolvimento e firmeza de posicionamento ao contratar uma pessoa LGBTQIAP+ deve considerar essas desigualdades.”**

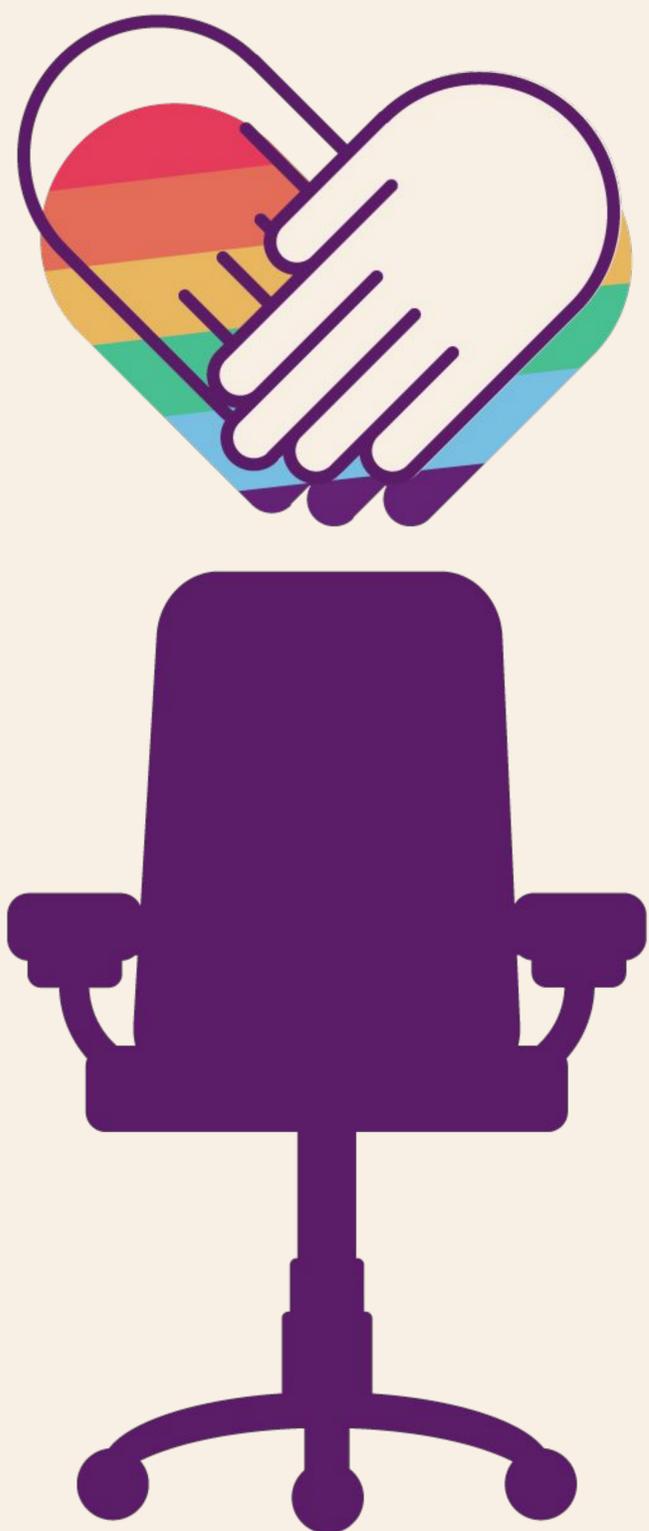
— Giovanna Preti, Assessora de Comunicação na Rede Justiça Criminal



**TESTE GRATUITO**

Veja se sua empresa promove espaços seguros

**Clique aqui**



## O que a empresa pode fazer para incluir o público LGBTQIAP+

Antes de qualquer coisa, a empresa precisa entender se dentro do quadro de colaboradores já existem pessoas que se identificam como parte da comunidade. Segundo Victoria Sönksen, Gerente de People da Vitalk, "antes de criar ações afirmativas para a contratação de pessoas da comunidade LGBTQIAP+, recomendo sempre realizar um censo anônimo na empresa para entender não só o quadro atual de colaboradores, mas também da visão do time em relação a estas pautas, para verificar a existência de discriminação explícita, implícita, e a abertura do time a receber e efetivamente incluir estas novas contratações".

**“O melhor jeito de uma empresa ajudar no quesito saúde mental é saber que todos os seres humanos precisam deste tipo de suporte.”**

— Maite Schneider, cofundadora do Transempregos

Maite Schneider, fundadora da Transempregos, projeto social que conecta empresas a pessoas trans em busca de vagas, recomenda que a empresa faça as seguintes perguntas a si mesma:

→ Por quais motivos estou contratando profissionais LGBTQIAP+?

→ Por que estes profissionais não estão se interessando de modo orgânico por minha organização?

Segundo Schneider, isso vai ajudar a mostrar "não somente o sentido da real inclusão e diversidade, como apontar gaps que existam dentro de sua organização (tais como vieses, clima organizacional, etc)".

Em seguida, a organização deve questionar:

→ Tenho um ambiente seguro e políticas de combate à discriminação claras e efetivas?

→ Os benefícios que ofertamos atendem pessoas de diferentes orientações e identidades?

"Respondendo estes pequenos questionamentos, você conseguirá começar com mais segurança e principalmente respeito a todo seu grupo de colaboradores", explica Maite Schneider.

**“A organização se torna atrativa para mim quando possui um plano bem estruturado de cargos e salários. Isso faz com que quem trabalha lá consiga, além de visualizar futuros possíveis, ter a segurança de que não há disparidade salarial em relação a gênero ou outros marcadores sociais.”**

— Giovanna Preti, Assessora de Comunicação na Rede Justiça Criminal

A partir desse diagnóstico geral, explica a Gerente de People da Vitalk, "será possível compreender " a

existência, ou necessidade de implementação de: treinamentos de conscientização do time, treinamentos de como entrevistar essas pessoas (principalmente quando falamos de pessoas trans ou não-binárias), políticas anti-discriminatórias, canais de denúncia, comitê(s) de diversidade com representatividade LGBTQIAP+, e ações para o engajamento das lideranças para que elas se responsabilizem não só pela diversidade nas contratações mas também a inclusão e pertencimento efetivo das pessoas no time".

Ainda são poucas as empresas que contam com grupos de apoio e políticas específicas. O que fazer? Nesse caso, recomenda Victoria Sönksen, "é importante contar com apoio externo para essas novas contratações, com empresas especializadas nessa inclusão ou pessoas consultoras que possam guiar este processo com propriedade e garantindo a segurança e bem-estar da nova pessoa colaboradora".

Para garantir que o ambiente não se torne tóxico, é importante criar instrumentos para ouvir as pessoas que atuam na empresa e espaços de participação. Victoria recomenda:

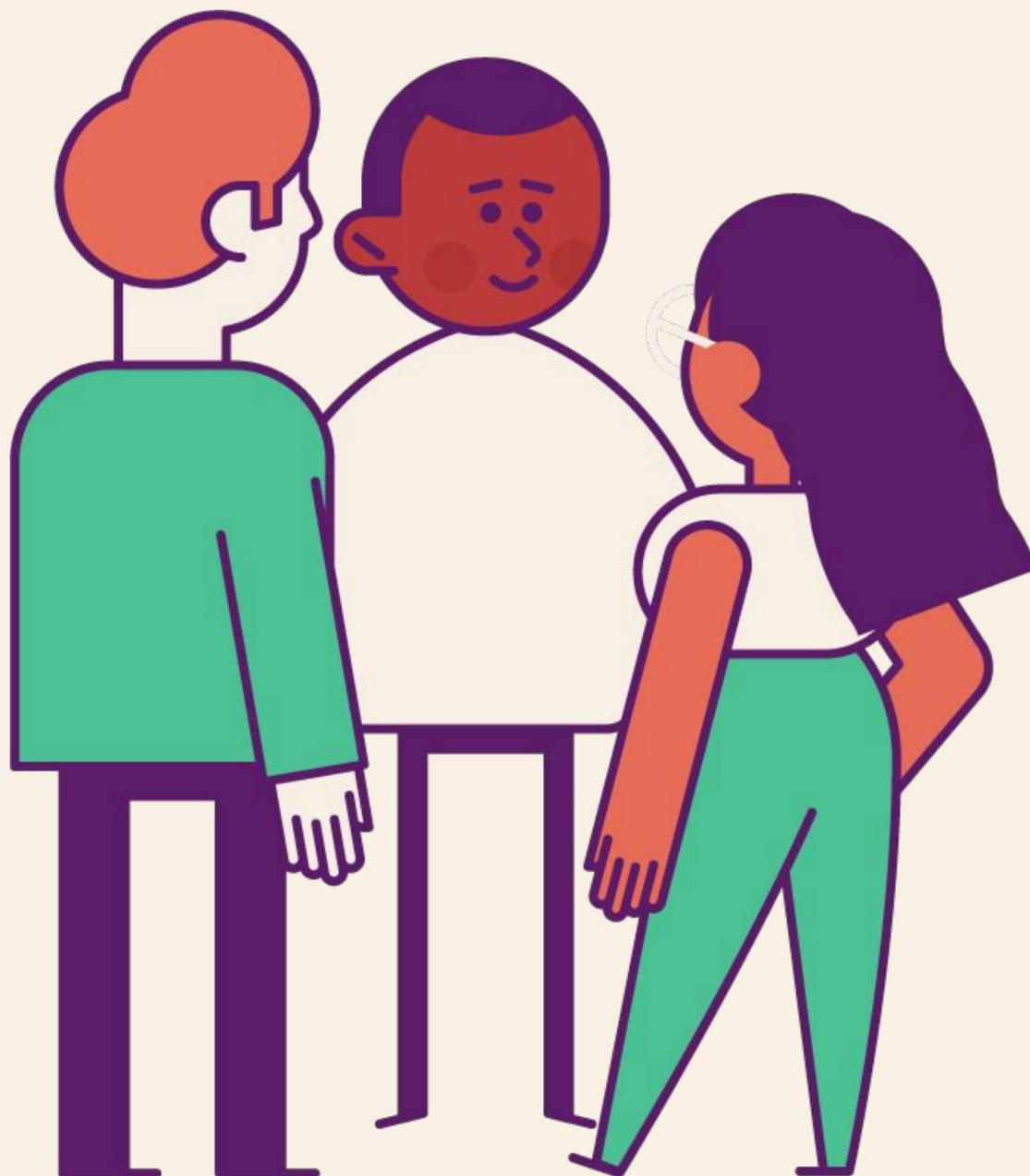
- Ter um canal claro e seguro de denúncia, com encaminhamentos e respostas efetivos;
- Ter coletivos e comitês para o fortalecimento das pautas de inclusão e diversidade (de gênero, racial, orientação sexual etc.);
- Ter tolerância zero para casos de preconceito ou discriminação; garantir igualdade de oportunidades de crescimento e salário;
- Garantir uma comunicação inclusiva interna e externa o ano todo, e não só no mês do orgulho;
- Ter casos de sucesso dentro da empresa de pessoas pertencentes a grupos socialmente discriminados em posições de liderança;
- E contar com o apoio de profissionais de saúde mental por meio de programas como a Vitalk".

Maite Schneider completa e explica que "o melhor jeito de uma empresa ajudar no quesito saúde mental é saber que todos, todos seres humanos, precisam deste tipo de suporte". Não apenas as pessoas da comunidade LGBTQIAP+ sofrem, mas toda a sociedade. "Temos obrigação enquanto sociedades, enquanto empresas e enquanto indivíduos, de colaborarmos para o bem estar coletivo e humano. Saber que somos parte deste problema é potente, pois nos traz autoconsciência", diz Schneider.

Ter acesso à afirmação de gênero pode, inclusive, ter efeitos benéficos na saúde mental de pessoas trans e não-binárias. [Uma pesquisa<sup>6</sup>](#) recente mostrou que sintomas de depressão e ansiedade são reduzidos se essas pessoas conseguem desenvolver um senso de orgulho e positividade sobre sua identidade de gênero e se sentem aceitas socialmente.

As empresas têm um papel essencial porque "podem oferecer

acolhimento, empatia e principalmente ferramentas diversas para esta construção". "Só teremos uma sociedade ou empresas melhores, quando tivermos melhores humanos. Uma empresa que se preocupa com o micro (colaboradores), de modo real e prática, revoluciona seu macro (equipe) e ultrapassa todas as metas já sonhadas ou determinadas".



# Celebrando a diversidade

Incluir significa estender a toda e qualquer pessoa os mesmos direitos; significa também dar a todas e todos o direito do desenvolvimento pessoal. Para que a inclusão seja completa, é preciso também celebrar a diversidade em todas as suas formas. Por isso, recomendamos alguns conteúdos que permitam compreender a comunidade LGBTQIAP+ em seus mais diversos matizes.



FILME

## **Hoje eu quero voltar sozinho, 2014**

Conta a história de um jovem homossexual cego que entra em um novo colégio e é obrigado a enfrentar os desafios da descoberta de sua sexualidade dos padrões esperados pela sociedade.



FILME

## **Laerte-se, 2017**

Documentário sobre a vida de obra da cartunista Laerte Coutinho, que descobriu sua identidade como mulher transexual depois dos 60 anos.



FILME

## **Nanette, 2018**

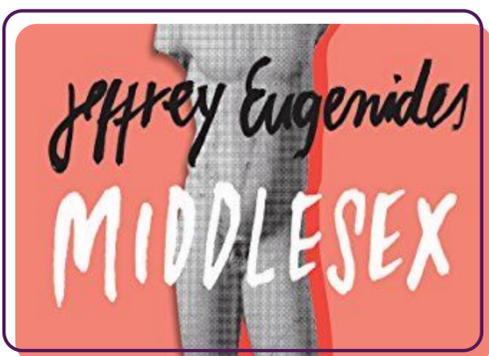
A comedianta Hannah Gadsby se tornou célebre por este especial de comédia, no qual não apenas faz rir, mas também discute inclusão, diversidade, preconceito e violência.



CARTILHA

## #AgoraVai

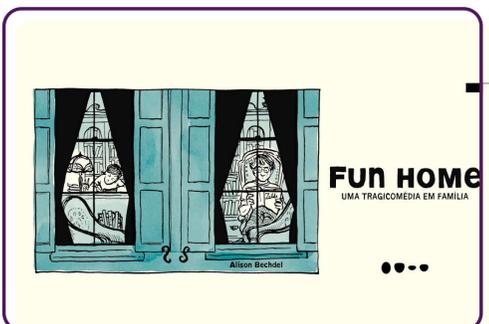
Tem dicas e informações para empresas e pessoas que querem se preparar para um mercado de trabalho inclusivo.



LIVRO

## Middlesex, de Jeffrey Eugenides

Este romance é narrado por uma personagem intersexual; o autor também escreveu o bestseller "As virgens suicidas" e ganhou o Prêmio Pulitzer em 2003.



LIVRO

## Fun Home: Uma tragicomédia em família, de Alison Bechdel

Uma história em quadrinhos autobiográfica que conta como a autora revelou à família ser lésbica. O foco do livro é sua relação difícil com seu pai.

**“Só teremos uma sociedade ou empresas melhores, quando tivermos melhores humanos.”**

— Maite Schneider, cofundadora do Transempregos

## Conclusão

Incluir a comunidade LGBTQIAP+ deve exigir um comprometimento profundo das empresas com o respeito à diversidade em todas as suas formas. Atender às necessidades dessa população garante que o ambiente de trabalho seja seguro e mais saudável. Por isso, é preciso começar ouvindo as pessoas para entender quais suas necessidades e oportunidades.

Para não ficar apenas na teoria, as lideranças precisam ter compromisso real com políticas de equiparação salarial, diversidade e a criação de canais onde as pessoas possam expressar como se sentem e denunciar eventuais casos de preconceito. O Mês do Orgulho é uma ótima oportunidade de celebrar a diversidade, mas as iniciativas devem estar presentes o ano todo.

Iniciativas como a campanha [Livres e Iguais<sup>7</sup>](#), da Organização das Nações Unidas (ONU), procuram criar parâmetros de ação para orientar as empresas a respeito das melhores práticas para lidar



com esses temas. A sociedade, de uma maneira geral, está se movendo para garantir a inclusão de fato e direito dessas pessoas.

A partir dessa perspectiva, as empresas podem criar um ambiente seguro para todos(as) colaboradores(as). Conforme vimos, o preconceito contra a população LGBTQIAP+ ainda é muito presente na sociedade e, muitas vezes, violento. Precisamos de espaços que prezem pelo bem-estar e permitam a presença dessas pessoas na sociedade de maneira efetiva e saudável, principalmente nas empresas.

Em 2018, foi publicado um documento sobre práticas e condutas aconselhadas para as empresas seguirem e assim serem mais inclusivas. O [documento](#)<sup>7</sup> foi produzido pelo Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), e visa fortalecer o envolvimento das empresas na promoção da igualdade de direitos e tratamento justo da população LGBTQIAP+.

## Referências

1. <https://www.feedz.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>
2. <https://www.politize.com.br/lgbtfobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>
3. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/10/09/inclusao-trans-no-mercado-de-trabalho-avanca-mas-ainda-enfrenta-obstaculos.htm>
4. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/25/metade-dos-profissionais-lgbt-assumiu-orientacao-sexual-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>
5. <https://exame.com/carreira/para-66-dos-profissionais-lgbt-se-assumir-pode-prejudicar-a-carreira/>
6. <https://www.pucrs.br/blog/afirmacao-de-genero-melhora-a-saude-mental-de-pessoas-trans-e-nao-binarias/>
7. <https://www.ssexbbox.com/2018/06/padroes-de-conduta-para-empresas/>

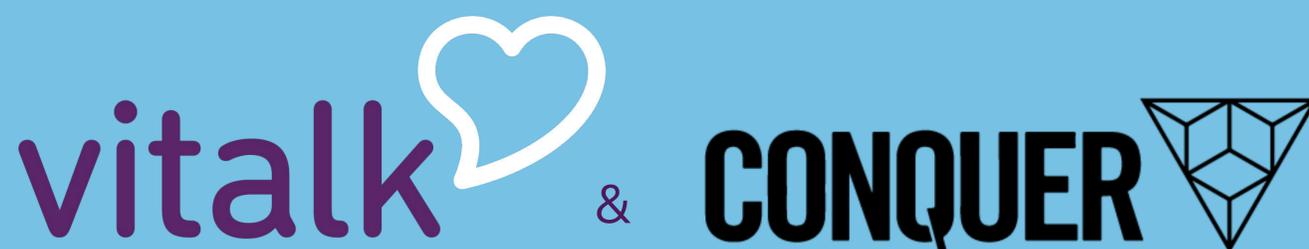
# Quer criar um ambiente saudável e inclusivo dentro da sua empresa?

A Vitalk oferece uma experiência que promove **espaços psicologicamente seguros para promover o máximo de inclusão**. Nossa experiência engloba conteúdos, atendimentos psicológicos e também conversas e exercícios com a Viki, a nossa assistente virtual. Para conhecer mais, basta clicar no site abaixo e preencher o formulário que um dos nossos consultores entrará em contato.

Conheça a Vitalk



Realização



Apoio

**caju**

#Trans  
Empregos

 **Feedz**

**RH** PRA **VOCÊ**

 *handtalk*

 [www.vitalk.com.br](http://www.vitalk.com.br)

 [vanessa@vitalk.com.br](mailto:vanessa@vitalk.com.br)

 (11) 97698-5629

 @oivitalk

 Vitalk