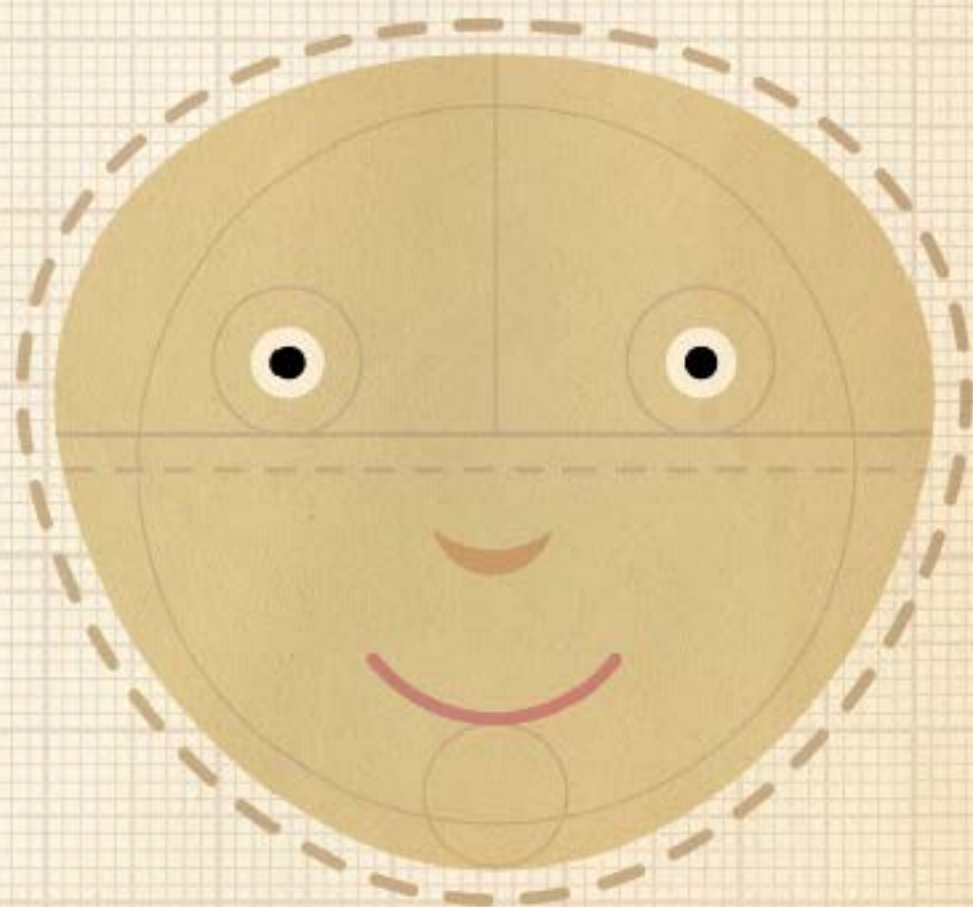


PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE PESSOAS LGBT NO MUNDO DO TRABALHO



Construindo a igualdade de oportunidades no mundo
do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia.



Organização
Internacional
do Trabalho



Programa das Nações
Unidas para o Desenvolvimento

PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE PESSOAS LGBT NO MUNDO DO TRABALHO

Projeto “Construindo a igualdade de
oportunidades no mundo do trabalho:
combatendo a homo-lesbo-transfobia”.



Organização
Internacional
do Trabalho



Empoderando vidas.
Fortalecendo nações.

Elaboração

Txai Consultoria e Educação

Beto de Jesus

Bruna Douek

Reinaldo Bulgarelli

Revisão técnica

Adele Benzaken (Unaid/Brasil)

Ângela Pires (Pnud/Brasil)

Eric Carlson (OIT/Chile)

Thaís Faria (OIT/Brasil)

Revisão

Graziela Marcolin

Projeto gráfico

Renné Ramos

Ilustrações

Ricardo Cammarota

Colaboração

Adriana Costa Ferreira, Alessandro Melchior, Daniel Périgo, Eduardo Piza, Eurian Leite, Fernanda Benvenutty, Gustavo Bernardes, Janaína Lima, Juneia Batista, Karina Chaves, Leandro Freitas, Leonardo Vieira, Letícia Pedrosa, Marcelo Lomelino, Marcos Freire, Mariana Parra, Marta Vogt, Moyses Toniolo, Paulo Giacomini, Perseu Pereira, Sandro Ká e Silvia Generali.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO DAS AGÊNCIAS	4
PROTEÇÃO DE TODA A FAMÍLIA HUMANA	6
UM CONVITE À AÇÃO	8
NASCEU ALAOR, MAS AGORA É ALANA	20
O QUE APRENDEMOS COM ALANA	26
O DILEMA DE RONALDO	28
O QUE APRENDEMOS COM RONALDO	34
A LUTA DE MEIRE.....	36
O QUE APRENDEMOS COM MEIRE	40
CARLOS É UMA PESSOA QUE VIVE COM HIV	43
O QUE APRENDEMOS COM CARLOS.....	50
FAZENDO ACONTECER	52
10 COMPROMISSOS.....	67

INTRODUÇÃO DAS AGÊNCIAS

O estigma e o preconceito vivenciados pela população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) têm resultado em graves violações de direitos humanos, dificultando a erradicação da violência e de doenças como a aids. No mundo do trabalho, o estigma e a discriminação influenciam os níveis de eficiência e produção, o bem-estar laboral e o próprio acesso ou permanência em um trabalho decente¹.

Considerando que apoiar a promoção dos direitos humanos é uma das principais missões das Nações Unidas no Brasil, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) e seus parceiros promoveram a iniciativa “Construindo Igualdade de Oportunidades no Mundo do Trabalho – Combatendo a Homo-lesbo-transfobia”. Com base no texto da “Recomendação nº 200 da OIT sobre HIV/aids e o Mundo do Trabalho, 2010” realizamos consultas junto a organizações de trabalhadores, empresas privadas, além de representantes do governo brasileiro e de organizações da sociedade civil. Essas consultas tiveram por objetivo identificar situações de estigma e discriminação contra a população LGBT e pessoas

¹ Segundo definição da OIT, Trabalho Decente é um “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”.

vivendo com HIV/AIDS no contexto laboral, bem como formas de superá-las por meio de ações de enfrentamento à homo-lesbo-transfobia no local de trabalho, dirigidas tanto a empregadores quanto a trabalhadores.

Os esforços empreendidos em 2013 resultaram nesta publicação, que apresenta casos e sugestões de ações inspiradas em histórias reais. Em sua maior parte, as orientações aqui apresentadas requerem a implementação procedimentos simples, mas que devem ser acompanhados de um compromisso real com o tema da igualdade de oportunidades e de tratamento.

Um trabalho decente é direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras, bem como daqueles ou daquelas que estão em busca de trabalho, representando a garantia de uma atividade laboral em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Esta publicação é uma contribuição coletiva para a promoção do trabalho decente para a população LGBT no Brasil. Esperamos que as Nações Unidas possam contribuir para a construção de um país livre de discriminação, onde todos os seres humanos gozem de respeito e tenham seus direitos assegurados.

*Organização Internacional
do Trabalho
(OIT)*

*Programa das Nações Unidas
para o Desenvolvimento
(PNUD)*

*Programa Conjunto das Nações
Unidas sobre HIV/Aids
(UNAIDS)*



PROTEÇÃO DE TODA A FAMÍLIA HUMANA

04/01/2013

www.unicrio.org.br/protecao-de-toda-a-familia-humana-por-ban-ki-moon/

Por Ban Ki-moon, Secretário-Geral das Nações Unidas.

Acabamos de comemorar os 65 anos de um documento que nasceu em dezembro de 1948 e mudou para sempre a visão de como tratamos os membros da família humana. A Declaração Universal dos Direitos Humanos provocou uma mudança fundamental no pensamento global, afirmando que todos os seres humanos, não alguns, não a maioria, mas todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.

A luta para concretizar os ideais da declaração é o cerne da missão das Nações Unidas. A comunidade internacional tem construído um forte histórico de combate ao racismo, promoção da igualdade de gêneros, proteção das crianças e quebra das barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência.

Enquanto alguns velhos preconceitos estão diminuindo, outros permanecem. Em todo o mundo, lésbicas, gays, bissexuais e travestis e transexuais (LGBT) são agredidos, às vezes mortos. Mesmo crianças e adolescentes são insultados por seus pares, espancados e intimidados. Pessoas LGBT sofrem no trabalho, em clínicas e hospitais e nas

* Artigo publicado originalmente no jornal Folha de S. Paulo no dia 4 de janeiro de 2013, nas versões impressa e online.

escolas – os mesmos lugares que deveriam protegê-los. Mais de 76 países continuam criminalizando a homossexualidade.

Muitas vezes já falei contra esta trágica e injusta discriminação, e os desenvolvimentos positivos dos últimos anos me encorajam a seguir lutando. Foram realizadas reformas em muitos países. Na ONU, tivemos inovações históricas. Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos adotou a primeira resolução da ONU sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, expressando “grave preocupação” com a violência e a discriminação contra as pessoas LGBT.

A alta comissária publicou o primeiro relatório da ONU sobre o problema e o conselho discutiu os resultados em 2012 – a primeira vez que um organismo da ONU fez um debate formal sobre o assunto. Os ativistas ajudaram a abrir a porta. Não podemos deixar que se feche.

É um ultraje que tantos países continuem criminalizando pessoas só por amarem outro ser humano do mesmo sexo. Em alguns casos, novas leis discriminatórias estão sendo criadas. Em outros, essas leis foram herdadas das potências coloniais. Leis enraizadas em preconceitos do século 19 estão enchendo o século 21 de ódio.

Quando me encontro com líderes de todo o mundo, levanto a minha voz e peço igualdade para os membros LGBT de nossa família humana. Muitos líderes dizem que gostariam de poder fazer mais, mas apontam a opinião pública como uma barreira para o progresso. Eles também citam as crenças religiosas e os sentimentos culturais.

Respeito plenamente os direitos dos povos de acreditar nos ensinamentos religiosos que escolheram. Isso também é um direito humano. Mas não pode haver desculpa para a violência ou a discriminação, nunca. Entendo que pode ser difícil se levantar contra a opinião pública. Mas só porque a maioria desaprova determinados indivíduos, não dá direito ao Estado de reter seus direitos básicos. A democracia é mais do que a regra da maioria. Ela exige defesa das minorias vulneráveis diante de majorias hostis. Os governos têm o dever de desafiar o preconceito, não ceder a ele.

Todos temos um papel a desempenhar. Desmond Tutu disse recentemente que a onda da mudança é feita de até 1 milhão de ondulações. Ao celebrarmos os direitos humanos, vamos mais uma vez lutar pela implementação da promessa da Declaração Universal: que eles sejam para todas as pessoas, como foi planejado.

Ban Ki-moon, 68, diplomata sul-coreano, é secretário-geral da ONU.

UM CONVITE À AÇÃO

Entendendo este material

Quatro situações vivenciadas por personagens são apresentadas para você conhecer histórias que podem estar muito mais perto do que se imagina. Meire é lésbica, Alana é uma pessoa trans, Ronaldo é homossexual e Carlos vive com HIV/Aids. As situações por que passam esses personagens são baseadas em histórias reais envolvendo pessoas LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais), sobretudo em seus ambientes de trabalho. Meire, Carlos, Alana e Ronaldo representam milhões de trabalhadores e trabalhadoras que enfrentam desafios de toda ordem.

Com as histórias, você encontrará uma forma de trabalhar o tema dos direitos humanos LGBT no ambiente de trabalho, seja ele empresarial ou sindical. A proposta é que o material seja lido individualmente e também em grupos. Ele possui questões ao final das histórias que podem ser trabalhadas em pelo menos, quatro reuniões. Em cada reunião, a história e seu tema poderão servir de referência para se fazer: (I) um diagnóstico da situação atual, (II) a definição da situação desejada e (III) o plano de ação para se atingir o que foi estabelecido, definindo cronograma, responsáveis e tudo mais que envolve um planejamento.

Sugerimos que sejam utilizadas as quatro questões presentes no livro *A estratégia do oceano azul*¹:

- » O que precisa ser reduzido?
- » O que precisa ser eliminado?
- » O que precisa ser reforçado?
- » O que precisa ser criado?

As questões trazem não apenas uma visão do que falta, do que é problema, mas também uma abordagem apreciativa ao estabelecer o que precisa ser reforçado, reconhecendo os avanços, o que há de positivo e que está a serviço da promoção dos direitos humanos LGBT.

Esta introdução pode parecer complexa, mas espera-se que seja lida por todos que forem usar o material, sobretudo pelas pessoas que trabalham nas empresas e sindicatos com ações de valorização da diversidade; gestores e altos dirigentes destas organizações.

A utilização do material pode acontecer numa unidade da empresa, mas sugere-se que seja feito pela organização como um todo e vinculado às estratégias de gestão de pessoas, às ações gerais de valorização da diversidade ou às ações especificamente relacionadas à valorização da diversidade sexual.

Essa sugestão de uma abordagem mais institucional e menos fragmentada em unidades locais ou regionais da organização está relacionada ao forte vínculo que o material apresenta com a identidade organizacional (missão, visão, valores, princípios, código de conduta e políticas estruturantes incluindo, políticas sobre HIV/Aids e igualdade de oportunidades e de trato no emprego). Também há um vínculo, por meio das histórias, com as estratégias da organização no relacionamento com seus diferentes públicos, como clientes, fornecedores, comunidade, entre outros, bem como com ações no campo de produtos, serviços, atendimento, comunicação interna, comunicação externa (propagandas), ações sociais e voluntariado na comunidade.

No âmbito das empresas, espera-se que o material possa atender à crescente demanda por ferramentas para abordagem do tema junto aos profissionais da área de

¹ KIM, Chan & MAUBORGNE, Renée. *A estratégia do oceano azul: como criar novos mercados e tornar a concorrência irrelevante*. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

recursos humanos e profissionais em geral. O material capacita seus usuários em ações sistematizadas de diálogos entre profissionais que querem ou precisam conhecer melhor as questões relacionadas a um ambiente mais inclusivo e respeitoso da diversidade sexual e estado sorológico. Além do público interno, as reflexões e práticas aqui propostas podem e devem atingir o relacionamento com diferentes públicos. Isso implica cuidados e melhorias na atração e desenvolvimento de bons empregados, tanto quanto de fornecedores e clientes, por exemplo.

Para os sindicatos, o material tem dupla função. Como empregador e organização que mantém ambientes de trabalho com profissionais nas mais variadas atividades, espera-se que o material seja útil para aprofundar discussões e fomentar a implementação de boas práticas de inclusão e respeito a todos/as. Como organização que promove direitos dos/as trabalhadores/as, espera-se que o material possa ser útil para incrementar a formação dos profissionais que atuam junto às empresas e seus empregados, conhecendo melhor as questões que envolvem as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Se a organização possuir grupos de profissionais que, de maneira formal ou informal, se reúnem em torno da temática LGBT, sugere-se que os mesmos sejam envolvidos na definição da estratégia de uso deste material, além de ser público alvo do mesmo. Não devem ser desprezadas as muitas possibilidades de aplicação deste material também por grupos ou projetos relacionados à diversidade de gênero, religiosa, etária ou racial, entre outros, ampliando seu entendimento sobre a inter-relação existente entre a promoção do trabalho decente e a promoção dos direitos LGBT e das pessoas vivendo com HIV/Aids com suas temáticas específicas.

O material impresso ou digital pode ser acompanhado de uma mensagem da alta liderança da organização, oportunidade de afirmar sua missão e o compromisso com seus próprios valores e princípios, além dos valores e princípios universais dos direitos humanos. A comunicação interna pode ser feita por meio dos cartazes que acompanham esse material, defendendo um ambiente de trabalho que respeita a dignidade de todas as pessoas, que valoriza a diversidade e que estimula a inclusão como forma de garantir interações criativas e inovadoras.

Por fim, recomenda-se fortemente que o material seja acompanhado pela identificação de boas práticas, atitudes e comportamentos que a organização consi-

dere como parte do conjunto de referências que valoriza. Essa abordagem apreciativa, que enfatiza o que há de bom, além de identificar os problemas, auxilia no aprimoramento das estruturas e processos, e inspira a reformulação ou a criação de políticas que atualizem a organização no tema dos direitos humanos, particularmente às pessoas LGBT.

O mundo do trabalho atual e a importância de se pensar e agir pela promoção dos direitos humanos das pessoas LGBT

O ambiente de trabalho já não é mais como antes e as mudanças são cada vez mais rápidas e profundas. O aumento da população e sua concentração em áreas urbanas, a globalização e as mudanças culturais colocam novos desafios ao mundo do trabalho e aos atores sociais que com ele interagem.

A homogeneidade já não é tão facilmente imposta, mesmo com os sofisticados mecanismos de exclusão e repressão que ainda persistem nas práticas de gestão. Já não se sustenta facilmente a visão simplista de que trabalhadores e trabalhadoras são “recursos humanos” ou “mão de obra”, utilizados para desumanizar e retirar qualquer característica pessoal deste ambiente que se quer higienizado e aparentemente uniforme. A diversidade de pessoas, situações, perspectivas e expectativas obrigam as organizações a buscarem a essência, o que tem sentido e significados mais profundos sobre a forma de ser e de fazer, fugindo de fórmulas que valorizam apenas o que é superficial.

As pessoas trazem para o ambiente de trabalho uma pluralidade de características que desafia normas, estilos, padronizações, processos e políticas que antes eram impostos e obedecidos sem tantos questionamentos. Práticas de discriminação, antes aceitas com naturalidade, agora são problematizadas e rejeitadas.

Espera-se, mais que isso, que as especificidades sejam consideradas, respeitadas e, mais que isso, explicitadas, desconstruindo o padrão dominante que determina o que é aceito como normal, belo, saudável, correto e competente, entre outros atributos que se confundem com características como gênero, raça, cor, deficiência, estado sorológico, idade, orientação sexual e identidade de gênero, por exemplo.

Temos uma quantidade significativa de legislação no âmbito da OIT que tratam desses temas e nos ajudarão na criação de ambientes de trabalho mais acolhedores, vide a Convenção 111,² tratada mais adiante no documento.

O que antes era tornado invisível ou ignorado, agora exige atenção, respostas claras e uma interação nem sempre tranquila. Falta repertório para lidar com a diversidade de características ou de marcadores identitários presentes no ambiente de trabalho e na sociedade na qual as organizações realizam suas atividades. Há quem ainda tente fingir que é possível ignorar a diversidade e há quem assuma que o mundo da gestão enfrenta novos desafios.

Um destes desafios é a convivência com os temas da orientação sexual, da identidade de gênero e do HIV, bem como com seus sujeitos concretos demandando vagas, liberdade de expressão, tratamento respeitoso, oportunidades de desenvolvimento na carreira e equidade, por exemplo, em relação a benefícios. Estas questões estão presentes nas histórias de vida aqui apresentadas. Em cada uma delas há conflitos, dramas e dilemas vivenciados pelos personagens e pelas organizações, apontando para possibilidades de maior sintonia com a garantia e promoção dos direitos humanos na gestão das organizações. A crença é que essa sintonia, por sua vez, capacite as organizações para acessar talentos plurais e lidar com a diversidade que há na sociedade. Todos ganham com uma agenda de trabalho decente e ambientes livres de discriminação e assédio.

A questão da orientação sexual, da identidade de gênero e das pessoas vivendo com HIV/Aids no mundo do trabalho

Por meio das histórias destes quatro personagens do material que você tem em mãos, é possível refletir sobre a questão da orientação sexual e da identidade de gênero. São personagens que trazem muitas das vivências que milhões de trabalhadores e trabalhadoras enfrentam em seu cotidiano para ter garantidos seus direitos, sua dignidade, liberdade e igualdade no ambiente do trabalho como em qualquer outro aspecto das suas vidas.

² Disponível em <http://www.oit.org.br/node/472> (acesso em 26/9/2013).

A negação de direitos em razão da orientação sexual e da identidade de gênero recebe o nome de homo-lesbo-transfobia, uma violência que transforma características da diversidade sexual em motivo para desigualdades, vulnerabilidades, exclusões e riscos de toda ordem.

O direito a trabalhar, é um desses direitos humanos que precisam ser garantidos às pessoas LGBT. Não se trata apenas do acesso ao emprego e a estabilidade no mesmo, mas do direito a um ambiente amigável onde todos possam desenvolver plenamente seu potencial, sem barreiras ou entraves à carreira, com tratamento respeitoso, equidade e liberdade para se expressar sem constrangimentos ou violências.

A abordagem aqui combinada de questões de orientação sexual e identidade de gênero com a questão do HIV/Aids se justifica pelo reconhecimento de que a homo-lesbo-transfobia gera vulnerabilidades à infecção pelo HIV. Gays, homens que fazem sexo com homens (HSH) e travestis são mais vulneráveis. No entanto, o estigma acompanha também heterossexuais infectados ao serem identificados como homossexuais e terem que enfrentar, portanto, a homo-lesbo-transfobia. Os mecanismos de discriminação se inter-relacionam trazendo aspectos de gênero, raça, deficiência, idade, classe social, entre outros.

O Plano Nacional de Enfrentamento da Epidemia de Aids e das DST entre Gays, HSH (homens que fazem sexo com homens) e Travestis, diz que:

a homofobia e a transfobia têm sido apontadas como elementos estruturantes da vulnerabilidade de gays, outros HSH e travestis. (...) O efeito desses elementos negativos para a autoestima, as dificuldades na sociabilidade e a hostilidade na escola resultam, normalmente, na exclusão do convívio familiar e na descontinuidade da educação formal, projetando, entre outras, grandes dificuldades para a qualificação e entrada no mercado de trabalho. Ao estigma e à discriminação associam-se situações de vida vinculadas à clandestinidade, a um maior grau de vulnerabilidade e risco para diferentes tipos de situação e à marginalização. (...) A exclusão ou a convivência hostilizada, associadas a uma perspectiva negativa de autoimagem – originada pela baixa autoestima ou aquela criada e fortalecida equivocadamente pelos meios de comunicação e religiões – expõe os gays, outros HSH e as travestis à falta de segurança e à violência em todas as suas formas. A principal característica da violência vivenciada por esses grupos populacionais tem sido a agressão

física resultando em morte, representando medidas extremas de intolerância e de discriminação. (...) Esse é, portanto, o quadro mais frequentemente mencionado como um dos principais fatores de vulnerabilidade às DST/Aids entre esses grupos populacionais.³

Uma das violências que as pessoas LGBT ou as pessoas que vivem com HIV/Aids enfrenta é a de não poder ser quem são nos ambientes em que trabalham, convivem, exercem ou deveriam exercer plenamente sua cidadania. Isso traz inúmeros problemas, desencorajando a falar abertamente sobre sua realidade, suas maneiras de pensar e de ver o mundo. Pior ainda é quando essa opressão é introjetada e a própria pessoa passa a ter dificuldade para aceitar-se como é, respeitar a si mesma e às pessoas que têm a mesma condição. Essa expressão da diversidade humana cerceada torna a vida mais difícil, o ambiente organizacional mais pobre, menos produtivo, com uma homogeneidade artificial e apoiada em uma repressão que acaba por prejudicar a todos.

Quando uma pessoa não é respeitada em sua condição, singularidade ou situação, se gasta muita energia e tempo para esconder sua realidade diante de um padrão dominante, opressor e violento. Esse padrão imposto desqualifica a pessoa de muitas maneiras. Ele não permite reconhecer qualidades em sua atuação profissional e a submete a julgamentos pessoais constantes e invasores de

Qual a diferença entre travestis e transexuais?

Essa é uma resposta com limites bem tênues. Temos que tomar muito cuidado para não cairmos no simplismo e dizer que uma se opera e a outra não, o que não é uma verdade. Se optássemos por essa resposta deixaríamos de considerar muitas realidades, como por exemplo os homens transexuais, que na sua grande maioria não fazem a faloplastia (construção de um pênis) e nem por isso deixam de ser homens. Não é o órgão sexual que define nosso gênero, que é uma construção social e cultural. Muitas travestis utilizam de meios cirúrgicos para obterem um corpo feminino, com implante de próteses de silicone e utilização de hormônios, sem com isso mudarem a anatomia do seu órgão sexual. O uso desses dois termos é um fenômeno presente na América Latina, especialmente no Brasil, em outras partes do mundo não existe essa diferença e todos esses grupos são considerados transexuais. Já as pessoas transexuais podem ou não recorrer à mudança do sexo biológico através da cirurgia de transgenitalização e as/os que não fizerem a cirurgia não deixam de ser do gênero a que sentem pertencer. É uma questão complexa, mas antes de achar que essa diferença faz a diferença, o mais importante é respeitar a autonomia dessas pessoas, reconhecendo a identidade de gênero com a qual se sentem mais confortáveis. Caso se tenha alguma dúvida sobre como designar se a pessoa é travesti ou transexual, pergunte como ela quer ser reconhecida, pois, independente de ser travesti ou transexual, o respeito deve ser o mesmo!

³ Lançado em 2007 pelo Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais do Ministério da Saúde. Disponível em www.aids.gov.br/sites/default/files/anexos/publicacao/2008/40373/plano_hsh_pdf_25272.pdf (acesso em 26/9/2013).

sua intimidade. Sem dúvida alguma, travestis e transexuais enfrentam uma dificuldade ainda maior ao serem excluídos/as das oportunidades de emprego ou ao vivenciarem o processo transexualizador quando já estão inseridos/as no mercado de trabalho.

A promessa do mundo do trabalho, em qualquer organização, de que o mérito é a base da escolha dos candidatos às vagas e à ocupação de postos de comando é destruída diante de preconceitos e discriminações. A diferença em relação ao padrão dominante, heteronormativo, avesso à diversidade de características e situações da vida, fala mais alto do que as competências, que deveriam ocupar um lugar central na escolha de pessoas para o trabalho.

Heteronormatividade é um conjunto de disposições (discursos, valores, práticas) por meio das quais a heterossexualidade é instituída e vivenciada em vários espaços (família, escola, trabalho, etc.) como única possibilidade natural e legítima de expressão sexual, desconsiderando quaisquer outras orientações, como a bissexualidade e a homossexualidade.

Ambientes que geram pessoas infelizes e menos produtivas por causa de preconceito, estigmas, assédio, violência e práticas de discriminação não interessam à luta pela ampliação dos direitos dos/as trabalhadores/as, e nem às empresas em busca de sucesso em suas atividades e resultados.

Mais do que apenas dizer um *não* à estigmatização e à discriminação, este material convida a todos/as a dizer um *sim* à diversidade como uma riqueza que pode adicionar valor às nossas vidas, às organizações, seus resultados e contribuições para uma sociedade mais sustentável.

A diversidade, inclusive a diversidade sexual, amplia o repertório interno, melhora a qualidade das decisões e favorece conexões que são essenciais ao planejamento estratégico das organizações de qualquer natureza. Ambientes respeitosos, inclusivos e que promovem interações entre as pessoas, valorizando a diversidade, são potencialmente mais criativos, qualificados, inovadores e capacitados para lidar com um mundo também diverso, em rápido e profundo processo de mudança.

Um material inovador para encarar os desafios contemporâneos e para acompanhar os avanços que já estão em curso na sociedade

Promover um ambiente sem discriminação e que valoriza a diversidade não é tarefa de baixa complexidade, apesar de ser tão evidente sua importância. Uma pessoa sozinha ou um setor da sociedade sozinho podem não encontrar respostas efetivas e rápidas para os desafios contemporâneos e para a rápida assimilação das mudanças já em curso, com seus avanços e implicações de toda ordem.

Por isso, este material foi produzido considerando opiniões de sindicalistas, ativistas dos direitos humanos LGBT, especialistas, pessoas vivendo com HIV/Aids, membros de agências das Nações Unidas e profissionais de empresas responsáveis por ações de gestão de pessoas e ações de valorização da diversidade. Foram realizadas duas reuniões com um grupo focal que ofereceu contribuições ao projeto “Construindo igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”, a partir de suas realidades, interesses, propostas e perspectivas.

O documento *Promoção dos direitos humanos de pessoas lgbt no mundo do trabalho* se insere neste projeto. É uma iniciativa conjunta da OIT, Pnud e Unaid, agências da ONU que estão atuando para colocar em prática para o segmento LGBT e pessoas vivendo com HIV/Aids a promessa presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos⁴ de um mundo livre e igual para todos.

O foco no mundo do trabalho não isola ou circunscreve as pessoas dos segmentos em questão apenas nesta esfera da vida. As histórias aqui apresentadas demonstram que a negação de direitos afeta todos os campos da vida, incluindo os impactos negativos para a gestão empresarial, a prática sindical e para o desenvolvimento sustentável de toda a sociedade.

Organizações sindicais, além de serem também empregadoras, devem inserir em suas agendas de trabalho e suas atividades na promoção dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras as questões ligadas a orientação sexual e identidade de gênero, com todas as especificidades e implicações que essa realidade representa

⁴ Disponível em http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf (acesso em 26 /9/ 2013).

no que se refere a salário, combate à discriminação, saúde, segurança, qualidade de vida, entre outros. O mesmo acontece com as pessoas vivendo com HIV/Aids, que devem encontrar no movimento sindical o entendimento sobre sua realidade e o compromisso com seu direito a um trabalho que as respeite plenamente.

A responsabilidade social empresarial, movimento que estimula a prática do respeito aos direitos humanos, deve considerar lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e pessoas vivendo com HIV/Aids em sua maneira de ser, de fazer suas atividades e de se relacionar com diferentes públicos ou os chamados *stakeholders*. Para além da condição de trabalhadores/as, as empresas devem também considerá-los/as como fornecedores/as, como membros da comunidade, clientes ou consumidores/as. Essa abordagem implica promover direitos também na relação de compras da empresa, cuidar da qualidade do atendimento, considerar os segmentos em questão no desenvolvimento de produtos, na prestação de serviços e na comunicação interna e externa, entre outros aspectos, que, enfim, promovam essa cultura de valorização da diversidade.

O convite à reflexão abrange aqui, prioritariamente:

- » pessoas do segmento LGBT;
- » pessoas vivendo com HIV/Aids;
- » gestores e colegas de trabalho;
- » profissionais da área de gestão de pessoas;
- » responsáveis por ações de valorização da diversidade;
- » sindicalistas e dirigentes sindicais.

Entende-se que cada um e todos juntos, reunindo esforços contra a homo-lesbo-transfobia, a discriminação e estigmatização em relação ao HIV e à Aids, podem promover o respeito pelos direitos e cumprir a promessa de um mundo onde as pessoas sejam efetivamente livres e iguais.

Por um lado, cada história apresenta as situações vivenciadas pelos personagens ao se depararem com o preconceito e a discriminação, bem como com dilemas vividos por eles e pelas organizações. Por outro, nem tudo são problemas em suas vivências, e há histórias que refletem os avanços presentes na sociedade, com

organizações comprometidas com a promoção dos direitos humanos nas relações de trabalho.

Em cada história há caixas de texto que têm como papel aprofundar uma informação e oferecer uma referência conceitual, uma notícia ou uma pista para incentivar a discussão, a revisão de atitudes, condutas ou procedimentos na organização.

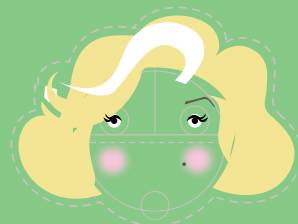
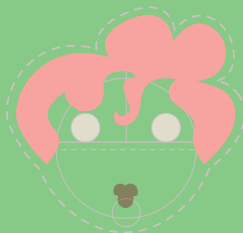
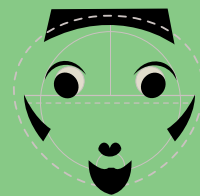
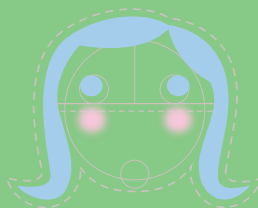
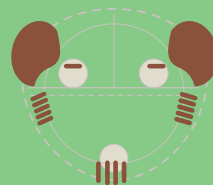
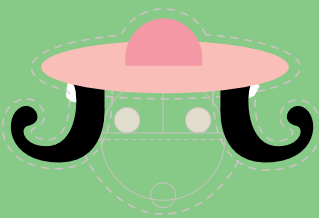
A sugestão é que o documento seja um instrumento para ampliar conhecimentos dos leitores, sensibilizar e impactar positivamente sua atuação profissional. Neste sentido, as leituras em grupos de diferentes naturezas ou funções na organização podem promover alinhamento conceitual, estratégico e operacional.

Cada história termina com considerações e questões que sugerem mudanças de postura, novas abordagens e, como foi dito no início, planos de ação mais estruturados para melhor enfrentamento dos problemas nas organizações.

A seção “Fazendo acontecer” traz dicas de posturas e práticas por meio de temas abordados direta ou indiretamente nas histórias. Eles oferecem, em geral, respostas rápidas a questões sobre valorização da diversidade sexual e promoção dos direitos LGBT no mundo do trabalho.

O convite à reflexão, assim, é também um convite à ação para que práticas de estigmatização e discriminação sejam efetivamente erradicadas do ambiente de trabalho. Mais do que isso, é expressão da crença de que cada pessoa pode fazer a diferença por meio de atitudes individuais e práticas estruturadas nas organizações para a promoção dos direitos humanos. O convite está feito. Boa leitura!





Nasceu Alaor, mas agora é Alana

A HISTÓRIA DE UMA MULHER TRANSEXUAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO

Personagem: Alana Silva
Idade: 43 anos
Setor da empresa: seguros
Cargo: analista sênior no departamento financeiro
Tempo de trabalho: 9 anos

Formado em ciências contábeis em uma das melhores faculdades do país, Alana ingressou na empresa há 9 anos e hoje atua como analista sênior no departamento financeiro. Durante este período, nunca teve nada que desabonasse sua conduta profissional, mantendo postura e comportamento impecáveis perante as atividades corporativas. O que ninguém sabia, a não ser alguns poucos amigos, era

que Alana, na sua intimidade, vivia um desejo não explicitado no ambiente de trabalho. Ele vivia uma dualidade em relação ao seu gênero.

Desde jovem, Alana sentia o desejo de se manifestar como mulher, mas reprimia sua vontade por medo de reações externas de preconceito e exclusão. Na empresa, observava o tom jocoso e as piadas feitas em relação às travestis e transexuais, sempre negativas e alimentadas pela transfobia. Nunca se imaginava podendo ser quem ele de fato gostaria naquele espaço. Na convivência com suas colegas de trabalho, sentia vontade de se expressar como mulher por meio de vestimenta, acessórios e de sua aparência em geral, mas o medo não deixava. Seguia sua rotina de acordo com o que parecia mais aceitável pela sociedade e pela empresa.

O tempo foi passando e o desejo foi se intensificando cada vez mais como um caminho sem volta. Percebia que, além de se sentir uma mulher, começava a ter necessidade de se expressar como uma. Não conseguia falar sobre o que se passava com ele – que na verdade era ela. Deixava transparecer em algumas atitudes: modelou as sobrancelhas, passou a usar brincos (ainda que discretos),

Identidade de gênero é a experiência individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o sentimento em relação ao seu corpo, que pode, por livre escolha, envolver a modificação da sua aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos, ou outros. Além disso, pode envolver também outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e maneirismos.

Ver Princípios de Yogyakarta, disponível em http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf (acesso em 26/9/2013).

pintou as unhas, mudou as cores das roupas e o corte do cabelo.

Com o passar do tempo, essas mudanças deixaram de ser suficientes e não correspondiam mais ao que ela queria manifestar e dar conhecimento no seu ambiente de trabalho.

Ela não se sentia mais Alaor e escolheu para si o nome de Alana. Isso dava para ela um senso de conformidade em relação ao que queria expressar. Havia se encontrado, mas, ainda assim, procurava esconder sua identidade de gênero, pois isso poderia trazer consequências em seu ambiente de trabalho.

O processo intensificou-se até que Alana decidiu procurar ajuda especializada, no Ambulatório de Saúde Integral para Travestis e Transexuais.⁵ Lá, recebeu suporte psicológico e jurídico, obtendo informações sobre sua realidade. Numa conversa no setor de psicologia, disse que tinha muita dificuldade em fazer com que as pessoas entendessem que ela não era um gay afeminado, mas uma mulher. O acompanhamento deu suporte para a decisão de assumir sua real identidade de gênero. Saiu de licença médica para realizar os procedimentos indicados para sua situação (hormonioterapia, retirada dos pelos faciais e próteses de silicone nas mamas), não podendo ainda realizar o processo transexualizador.⁶

Após proceder tais modificações e próximo da data de retorno às atividades profissionais, ela decidiu acionar o RH, uma vez que não confiava no entendimento de seu gestor. Informou que não voltaria mais como Alaor e sim como Alana.

Transfobia é a aversão, discriminação e violência praticada contra as travestis e transexuais devido a sua identidade de gênero. Ela se manifesta normalmente de forma mais reconhecida socialmente contra as travestis e transexuais adultas, quer sob a forma de opiniões negativas, exclusão e acesso às políticas públicas, quer sobre agressões físicas ou verbais. Manifesta-se também muitas vezes de forma indireta com a preocupação excessiva em garantir que as pessoas sigam os papéis sociais associados ao seu sexo biológico.

⁵ Ambulatório de Saúde Integral para Travestis e Transexuais do Centro de Referência e Treinamento DST/Aids - Secretaria do Estado da Saúde de São Paulo. Rua Santa Cruz, 81, Vila Mariana, São Paulo - SP. www.saude.sp.gov.br/centro-de-referencia-e-treinamento-dstaids-sp/servicos/ambulatorio-de-saude-integral-para-travestis-transexuais (acesso em 26/9/2013).

⁶ Como preconizado pela Resolução 1.652, de 6 de novembro de 2002, do Conselho Federal de Medicina, que dispõe sobre o processo transexualizador, "a seleção dos pacientes para cirurgia de transgenitalismo (sic) obedecerá a avaliação de equipe multidisciplinar constituída por médico psiquiatra, cirurgião, endocrinologista, psicólogo e assistente social (...) após, no mínimo, dois anos de acompanhamento". www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2002/1652_2002.htm (acesso em 26/9/2013).

Ao receber a notícia, a pessoa do RH ficou surpresa e convocou uma reunião interna para discutir o caso. Alguns disseram que a empresa nunca havia se deparado com tal situação ou sequer imaginado algo semelhante. Alguém se lembrou de casos de pessoas transexuais que se candidataram a vagas na empresa e foram automaticamente excluídas. Agora, era alguém do time da empresa que trazia essa demanda. Surgiram muitas questões sobre como lidar com a nova realidade de Alaor. Temiam a relação com sua equipe de trabalho, a reação do gestor, a relação com outras áreas e clientes. Entendiam que a empresa era muito machista para lidar com a situação.

Conforme a Portaria 1.707, de 18 de agosto de 2008, do Ministério da Saúde, que institui o processo transexualizador: “a orientação sexual e a identidade de gênero são fatores reconhecidos pelo Ministério da Saúde como determinantes e condicionantes da situação de saúde, não apenas por implicarem práticas sexuais e sociais específicas, mas também por expor a população GLBT (gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais) a agravos decorrentes do estigma, dos processos discriminatórios e de exclusão que violam seus direitos humanos, dentre os quais os direitos à saúde, à dignidade, à não discriminação, à autonomia e ao livre desenvolvimento da personalidade”.

Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707_18_08_2008.html (acesso em 26/9/2013).

Quando saiu de licença, Alana não havia comunicado ninguém sobre a mudança que pretendia fazer, portanto o RH se viu obrigado a agir com rapidez. Quando avisado, seu gestor, a princípio, não aceitou seu retorno, pedindo que ela aguardasse em casa até que houvesse um posicionamento da empresa. Logo começou a pensar motivos para demitir a funcionária, como falta de produtividade, baixo desempenho ou outros argumentos que não denunciavam seu preconceito e que justificassem racionalmente a dispensa. No entanto, nada disso se aplicava. A decisão do gestor não foi bem aceita pelo RH, porque entendiam que a demissão seria prejudicial à imagem da empresa e que abriria espaço para possíveis processos judiciais.

Rejeitando a ideia de demissão, o RH não sabia, porém, como lidar com Alana. Sequer sabia se a trataria como Alaor ou Alana. Como seria seu crachá? Continuaría como Alaor e com foto masculina? Qual banheiro frequentaria? Poderiam manter seu e-mail, já que os clientes não veriam quem estava por trás das comunicações? Nos contatos telefônicos, por sua vez, a voz seria de uma mulher e o nome de um homem? O que dizer para os colegas de trabalho?

Quem comunicaria a equipe? E quando ela se relacionasse externamente, poderia representar a empresa? Será que Alana não havia pensado no transtorno que estava causando para a empresa? Não poderia ter simplesmente continuado como Alana e vivido como Alana em sua vida pessoal?

Alguém lembrou que a empresa já trabalha com o tema da valorização da diversidade por meio da inclusão de pessoas com deficiência, mulheres e aprendizes, por exemplo. Havia no código de conduta o posicionamento de não discriminação. Outra pessoa lembrou que seria interessante observar como lidavam com a situação na matriz e nas políticas globais da empresa. Descobriram várias iniciativas abordando o segmento LGBT, como documentos, diretrizes, grupos de afinidade, patrocínio às paradas do orgulho gay, entre outras. Seguindo a reflexão, lembraram também da missão, visão e valores da empresa, que reforçavam uma postura de não discriminação e de valorização da diversidade, sem dizer que a estratégia de negócios também lidava com todos os segmentos da população.

Concluíram que não havia motivos para não modificar seu crachá, adaptando-o para seu nome social Alana Silva e mudando sua foto para que condissesse com sua aparência atual. Por que não modificar seu endereço de e-mail? Se é uma mulher, por que não usar o banheiro feminino? De um momento ao outro, os “por quê?” se transformaram em “por que não?” e foram simplificando questões que anteriormente pareciam quase impossíveis de se lidar.

Alana foi chamada para uma reunião com o RH e o gestor. Teve oportunidade de contar sua história, falar de suas expectativas, dos seus receios e do desejo de continuar trabalhando na empresa. Essa conversa mostrou que ainda havia divergências em relação às providências a serem tomadas, nem todos tinham o mesmo ponto de vista, mas prevaleceu o compromisso com a identidade da empresa.

Entende-se por **nome social** aquele pelo qual travestis e transexuais se reconhecem, bem como são identificados/as por sua comunidade e em seu meio social. O nome social é o nome pelo qual preferem ser chamados/as cotidianamente, em contraste com o nome oficialmente registrado que não reflete sua identidade de gênero.

Decidiram que o gestor e alguém do RH comunicariam a equipe, fazendo também uma sensibilização para o tema da orientação sexual e identidade de gênero. Num segundo momento, seria a vez de Alana também conversar com a equipe sobre seu sentimento de ser mulher e de como ela gostaria de ser tratada. O diretor de RH apresentou o caso para o presidente da empresa e eles resolveram que o gestor deveria lidar com os possíveis conflitos com base nos valores da organização e, sobretudo, no código de conduta. O mesmo valeria para os relacionamentos fora da equipe. A própria Alana sugeriu, com base no seu aprendizado, que fosse criado um grupo de afinidade para discutir as questões da diversidade sexual, ajudando a empresa a lidar melhor com o tema na atração e retenção de talentos e também nos negócios.

Quando o grupo foi criado, realizou uma pesquisa sobre o marco legal e as normas em geral sobre o tema. Encontraram a portaria 1.707/2008 do Ministério da Saúde,⁷ que institui o Processo Transexualizador, a portaria 1.820/2009,⁸ que dispõe sobre os direitos e deveres dos usuário/as da saúde e assegura o uso do nome social no SUS, e a portaria 2.836/2011,⁹ que institui, no SUS, a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Também passaram a acompanhar notícias dos sindicatos e do movimento LGBT, enriquecendo as discussões internas, trazendo novas perspectivas e sugerindo aprimoramentos nos processos internos, incluindo benefícios para os empregados. A atuação do grupo foi tão significativa que se tornou referência no setor, fortalecendo a reputação da empresa no mercado.

Alana mudou o foco de suas preocupações, direcionando suas energias para o trabalho. Com isso, melhorou sua produtividade num ambiente mais respeitoso e acolhedor. O gestor, que tanto se baseava em resultados, por sua vez, começou a lidar melhor com seus preconceitos. Começou a perceber que proporcionar esse ambiente respeitoso gerava um clima propício para os bons resultados de sua área.

⁷ Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707_18_08_2008.html.

⁸ Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html.

⁹ Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html (sites acessados em 26/9/2013).

O QUE APRENDEMOS COM ALANA

A identidade de gênero é a forma como a pessoa quer se relacionar, quer ser respeitada, quer interagir, no que diz respeito a uma postura social de homem ou mulher. A história de Alana nos coloca diante desse exercício de respeito à forma como as pessoas querem ser tratadas. Muitas vezes queremos certezas, documentos, explicações que justifiquem a inclusão de uma pessoa a partir de sua característica, quando, na verdade, o respeito à autodeterminação deveria ser suficiente.

Justificar a exclusão com argumentos embasados no machismo ou na imaturidade da empresa, gera paralisia em processos que poderiam ser transformadores, aprimorando posturas e ações da empresa, tornando-a mais interessantes para todos.

É imprescindível que a empresa respeite a decisão do funcionário de pertencimento a um gênero diferente do sexo atribuído no nascimento. Estamos ainda, no Brasil, em processo de consolidação desses direitos:

- » O SUS considera que a transexualidade é um desejo de viver e ser aceito na condição de pessoa do sexo oposto, que em geral vem acompanhado de um mal-estar ou do sentimento de inadaptação em relação a seu próprio sexo anatômico. Estas situações devem ser abordadas dentro da integralidade da atenção à saúde preconizada e a ser prestada;
- » A exemplo da Lei de Identidade de Gênero aprovada pelo Congresso Argentino, o Projeto de Lei da Câmara PLC 5002/2013,¹⁰ de autoria dos deputados

Quando falamos de **pessoas transexuais**, imediatamente vêm em nossas cabeças as mulheres transexuais (*male to female*), ou seja, que passaram do gênero masculino para o feminino, já bem conhecidas e com maior visibilidade em nossa sociedade. Contudo não podemos nos esquecer dos homens transexuais (*female to male*), ou seja, que passaram do feminino para o masculino. Apesar de os homens transexuais não serem ainda tão visíveis é importante observar sua existência em nosso meio e garantir tratamento adequado e acesso aos seus direitos. Essa situação nos remete a outra questão: qual artigo se usar quando nos referimos às/aos travestis e às/aos transexuais? Já respondemos na pergunta, ou seja: se o fenótipo (o conjunto de características físicas) for feminino, usa-se o “a”; e se o fenótipo for masculino usa-se o “o”, além de observar sempre como a pessoa quer ser tratada.

¹⁰ Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?sessao=CBFAEA20C3BD3327B8FBEO9C20024A3.node1?codteor=10594466&filename=PL-5002/2013 (acesso em 26/9/2013).

federais Jean Wyllys (PSOL) e Erika Kokay (PT), propõe que pessoas trans tenham direito à identidade de gênero e a solicitar a retificação registral de sexo e a mudança do prenome e da imagem registradas na documentação pessoal. O direito à identidade de gênero pode envolver, por livre escolha, a modificação da aparência ou da função corporal através de meios farmacológicos, cirúrgicos ou de outra índole.

Essas iniciativas são importantes e, apesar de ainda não possuímos uma legislação aprovada que verse sobre esse tema, as empresas podem e devem se antecipar, organizando-se internamente, promovendo uma postura mais inclusiva e respeitosa aos direitos humanos dessa parcela da população que ainda é tão discriminada. O fato de não termos ainda leis aprovadas não significa que não possamos agir.

PARA REFLEXÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL

Essas perguntas ajudam a buscar ações para o enfrentamento das desigualdades derivadas da orientação sexual e da identidade gênero.

Se você for um/a travesti ou transexual, responda a partir de sua condição e vivência cotidiana no seu ambiente de trabalho. Sobretudo, encontre oportunidades de contribuir com a sua organização na promoção dos direitos LGBT.

- 1 Você conhece na sua empresa algum/a travesti ou transexual?
- 2 Ela/e é respeitada/o pela empresa como travesti ou transexual? Se sim, como? Se não, por quê?
- 3 Sua empresa tem conhecimento sobre a legislação referente à identidade de gênero?
- 4 Por quê as travestis e transexuais enfrentam discriminação? Como mudar essa situação? Como você pode ajudar nessa mudança?
- 5 Como o RH atua pela não discriminação e inclusão de travestis e transexuais em processos de recrutamento e seleção? Se ainda não atua, o que poderia ser feito para criar um ambiente acolhedor e respeitoso para essas pessoas?



O dilema de Ronaldo

A HISTÓRIA DE UM HOMEM GAY QUE SE
ASSUME NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ronaldo Silva ingressou no banco há 5 anos como superintendente de suprimentos, sendo responsável pela gestão de fornecedores e respondendo diretamente à diretoria da área. Logo que entrou, seus colegas perceberam e comentaram de forma maldosa que ele era mais delicado que os demais homens dali. Quando descobriram que ele era casado e pai de dois filhos, os comentários sobre sua possível homossexualidade se amenizaram.

Personagem: Ronaldo Silva
Idade: 35 anos
Setor da empresa: bancário
Cargo: diretor de suprimentos
Tempo de trabalho: 5 anos

Com três anos de empresa, Ronaldo foi promovido a diretor de suprimentos, mas vivia um drama em casa. De família religiosa, ele sempre havia negado a atração e o desejo que sentia por outros homens. Quando conheceu sua esposa, descobriu muitas afinidades com ela. Decidiu se casar, acreditando que o amor e a amizade que haviam cultivado fariam com que esses desejos “pecaminosos” desaparecessem. Ele já não suportava a pressão social e familiar para que se casasse. Não se sentia feliz nem mesmo com sua promoção. Não conseguia admitir para sua esposa e nem para si mesmo o fato

de que aquele desejo não havia desaparecido, e que, ao contrário, só se intensificou desde que conheceu João na academia do seu bairro.

Ronaldo não tinha coragem de contar a seus filhos que gostava de homens e que não poderia mais manter o casamento com a mãe deles. Como a família iria encarar isso? E os membros de sua igreja, o que diriam? Diante dessas questões, ele ficou depressivo, e seu casamento cada vez mais difícil. O alívio chegou quando sua esposa pediu o divórcio, poupando-o de ter que se explicar.

A orientação sexual de cada pessoa refere-se à atração afetiva-sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero.

Ver Princípios de Yogyakarta.
www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf (acesso em 26/9/2013).

Logo que se separou, os rumores na empresa se espalharam e muitos voltaram a observá-lo com maldade e a fazer piadas sobre sua sexualidade. Alguns diziam até que Ronaldo havia sido oportunista, ficando “no armário” só para subir na carreira.

Ronaldo percebia esse movimento estranho e às vezes reparava em algumas risadas, mas não achava que o motivo das piadas era ele, até porque acreditava que jamais havia demonstrado indícios de sua homossexualidade. Por ter um cargo mais alto do que a maioria, sempre havia sido tratado de forma cordial. Seus pares, os outros diretores, eram menos receptivos e mais ríspidos. Ele imaginava que isso acontecesse por ele ser o diretor mais jovem.

Ronaldo foi mandado à matriz da empresa, na Inglaterra, para participar de um treinamento para padronizar procedimentos de sua área. Quando chegou, teve a oportunidade de conhecer a estrutura de lá e como operavam os diferentes setores. Ficou encantado com a diversidade de pessoas vindas de culturas variadas, a forma como trabalhavam juntas e como as diferenças pareciam não interferir nas atividades.

Durante o primeiro dia de treinamento, Ronaldo viu uma mesa onde estavam dispostos diversos folhetos do banco e um deles chamou sua atenção. O folheto tinha uma foto de dois homens de mãos dadas. O título dizia “Aqui a diversidade é bem-vinda!”. Ficou muito interessado. Era como se aquele folheto fosse um reflexo, um espelho acolhedor.

Após o término do treinamento, Ronaldo dirigiu-se ao RH da matriz e pediu para saber mais sobre o programa comunicado naquele folheto. Descobriu que o banco possuía um grupo de afinidade LGBT inserido num programa de diversidade. Havia outros grupos que debatiam temas como diferenças culturais, religião, pessoas com deficiência e questões geracionais. O grupo LGBT, como os demais, era voluntário e se reunia regularmente para discutir sobre sua situação na empresa e na sociedade; planejava ações que ajudavam na tomada de decisões estratégicas da empresa. Ronaldo achou tudo aquilo muito interessante e se perguntou por que não fazer o mesmo no Brasil. Na filial onde trabalhava só se falava na inclusão de pessoas com deficiência e nada mais.

Durante um tempo, depois que voltou ao Brasil, manteve contato com o grupo de afinidade LGBT da matriz, participando de chats, acompanhando as atas das reuniões e lendo os artigos recomendados pelos participantes. Isso fez com que ele criasse coragem e começasse a rebater as piadas no ambiente de trabalho e, ao mesmo tempo, trouxesse informações sobre a importância estratégica da aceitação da diversidade sexual para a empresa.

Esse processo fortaleceu sua convicção pessoal em relação a sua própria orientação sexual. Já não via mais sentido em fingir ser outra pessoa. Afinal, havia entendido que não era doente, pecador e que não estava cometendo nenhum crime. Gradualmente foi se assumindo, percebendo que, quanto mais verdadeiro era consigo mesmo, mais recebia respeito dos outros. Essa mudança fortaleceu seus vínculos com a empresa, fazendo com que passasse a ter orgulho de trabalhar ali. Gerou também uma maior motivação para seu trabalho, ele se tornou mais feliz e criativo. A energia que dispndia preocupado em ocultar sua orientação sexual agora estava melhor direcionada.

Estimulado pelos colegas da matriz e se sentindo mais confiante e bem consigo mesmo, procurou o RH e propôs que se criasse o grupo de afinidade sobre diversidade sexual. Mostrou os documentos que havia coletado da matriz, falou que estava em contato o grupo inglês e que havia aprendido que a valorização da diversidade é enriquecedora para todos.

O diretor de RH ficou espantado. Começou a se perguntar sobre as razões para se discutir a questão LGBT. Para ele, era óbvio que Ronaldo queria legislar em causa própria, trazendo para o banco o que deveria ficar na vida pessoal dele. Se os europeus são “moderninhos”, isso não significa que o Brasil deva segui-los. Na conversa, o diretor de RH argumentou com Ronaldo que naquele momento a empresa ti-

O Dia Internacional Contra a Homofobia e a Transfobia é comemorado a cada 17 de maio desde 1990, quando a OMS retirou a homossexualidade da Classificação Internacional de Doenças (CID).

www.onu.org.br/oms-alerta-que-preconceito-prejudica-a-saude-de-gays-lesbicas-bissexuais-e-trans/ (acesso em 26/9/2013).

Segundo a Resolução do CFP (Conselho Federal de Psicologia) 001/1999 de 22/3/1999, “a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão.”

http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf (acesso em 26/9/2013).

Segundo Daniel Borrillo, a homofobia é a intolerância, rechaço, temor, preconceito e perseguição de pessoas que não cumprem com as normas de gênero masculino dominante, com o papel estabelecido culturalmente pelo poder masculino para homens e mulheres.

BORRILLO, Daniel. Homofobia: história e crítica de um preconceito. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.

sobre sua homossexualidade emergiram. Alguns diretores se posicionaram frontalmente contra a ideia porque, para eles, isso dizia respeito à vida pessoal de cada um e não ao trabalho. Um deles chegou a comentar que a empresa não poderia estimular o que ele considerava uma doença. Outro alegou que algum empregado poderia se sentir ofendido pelo fato de a empresa discutir esse tema.

Em março de 2011, o Supremo Tribunal Federal adotou a união estável entre pessoas do mesmo sexo. Os Tribunais Regionais começaram então a legislar para os cartórios realizarem o casamento igualitário. Em maio de 2013, o Conselho Nacional de Justiça expediu uma norma determinando que todos os cartórios do Brasil ficassem obrigados a expedir todos os procedimentos feitos para heterossexuais também para pessoas do mesmo sexo.

na outras prioridades. Disse que já contemplavam a perspectiva da diversidade dentro da empresa, lembrando que a legislação já a obrigava a cumprir cotas de pessoas com deficiência e aprendizes. Ressaltou que no Brasil a realidade era diferente. Diante da insistência de Ronaldo, disse que pensaria no assunto, mas obviamente não faria. A resposta era uma tentativa de fazê-lo desistir.

Os colegas que estavam ao redor da conversa, logo espalharam a notícia da vontade de Ronaldo liderar um grupo LGBT, e mais uma vez as piadas

Chegaram a discutir o caso com o presidente da empresa, dizendo que Ronaldo não era maduro o suficiente para o cargo, que era jovem demais e muito impetuoso. Tentavam vários argumentos com interesse de tirá-lo da equipe. Ronaldo, sabendo desse movimento, percebeu que estava sendo vítima de homofobia e resolveu investir na sensibilização de seus colegas.

Conversou com o grupo inglês e propôs realizar um evento no Brasil com a presença deles e do presidente mundial do banco para tratar da valorização da diversidade. O evento aconteceu e sensibilizou boa parte da liderança no Brasil. Ronaldo ganhou novos aliados, que ajudaram a constituir o grupo e a fortalecer a discussão e as

Em 25/9/2010 “A seção especializada em dissídios coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho, definiu cláusula normativa que concede aos filiados ao Sindicato dos Aeroviários de Porto Alegre (RS) a igualdade de tratamento entre as uniões estáveis homoafetivas e heteroafetivas, estendendo os benefícios concedidos à companheiros/as pelas empresas”.

Disponível em www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-defere-clausula-coletiva-que-estende-beneficios-a-uniões-homoafetivas?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp__p__id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p__p__lifecycle%3D0%26p__p__state%3Dnormal%26p__p__mode%3Dview%26p__p__col__id%3Dcolumn-2%26p__p__col__count%3D2 (acesso em 26/9/2013).

práticas de valorização da diversidade no país.

Ronaldo coordenou a primeira reunião do grupo de afinidade de diversidade sexual, que não contou com muitos participantes, pois as pessoas tinham receio de enfrentar a homofobia de tantas pessoas, inclusive de alguns gestores. Uma das estratégias para aumentar o número de participantes, foi produzir um folheto contendo conceitos, orientações

e estabelecendo o vínculo do tema LGBT com a empresa e seus negócios. Outra estratégia foi criar um canal de comunicação por meio do qual os funcionários, de forma anônima, pudessem dar suas contribuições, falar sobre seus sentimentos sobre o clima na empresa e ter acesso a todos os materiais produzidos. Com isso, o número de voluntários no grupo foi aumentando e alguns deixaram de participar de forma anônima. Assim como Ronaldo, essas pessoas encontraram seu espaço dentro da empresa, aumentando o sentimento de pertencimento, o engajamento e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Numa das reuniões, um empregado contou que pretendia se casar com seu companheiro e gostaria de tirar uma licença, assim como era oferecida aos demais empregados conforme a legislação. A discussão trouxe à tona o fato de algumas políticas da empresa não estarem ainda adaptadas ao novo cenário legal. Por conta dessa demanda, o grupo sugeriu à área de benefícios uma revisão dos processos para garantir a isonomia dos direitos, inclusive indicando como fazer.

Por iniciativa da Txai Consultoria e Educação, mais de 60 grandes empresas se reúnem no **Fórum de Empresas e Direitos LGBT**, que tem por missão “articular e disseminar conhecimentos sobre práticas empresariais de gestão da diversidade sexual com foco nos direitos humanos do segmento LGBT, combate à homofobia e adição de valor às marcas”.

A sugestão foi acatada e, como era previsto, algumas pessoas, baseadas em crenças pessoais, discordaram e enviaram uma mensagem ao presidente. Este, por sua vez, sensibilizado com o evento realizado pela matriz no Brasil, esclareceu que a valorização da diversidade era um princípio da empresa e que havia um compromisso com o cumprimento da legislação do país. Diante da discussão gerada na empresa sobre direitos LGBT, o responsável pela área de produtos percebeu a oportunidade de criar um financiamento imobiliário para seus clientes homossexuais, aprimorando também a qualidade do atendimento a todos.

De autoria da deputada Iara Bernardi, o **PLC 122/06** propõe a atualização da Lei 7.716/1989, que define os crimes resultantes do preconceito de raça ou cor para definir também crimes resultantes do preconceito de gênero, sexo, orientação sexual e identidade de gênero, criminalizando assim, a homofobia.

www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=79604 (acesso em 26/9/2013).

O QUE APRENDEMOS COM RONALDO

A história de Ronaldo demonstra que há barreiras criadas pela homofobia. Ela reforça preconceitos e práticas de discriminação, fazendo com que as empresas percam oportunidades valiosas de atração e engajamento de talentos, além de negócios com seus clientes e sua cadeia de valor.

Promover um ambiente de trabalho sem discriminação, inclusivo e respeitoso gera maior produtividade, diminui o absenteísmo e a exposição a riscos, melhora a qualidade dos serviços e do relacionamento com os diferentes públicos.

Uma pista importante dada por Ronaldo foi a consulta às práticas adotadas pela matriz da empresa. Muitas vezes, não precisamos “reinventar a roda”. As especificidades da cultura brasileira podem ser consideradas sem que isso seja motivo para reforçar a homofobia. O presidente da empresa também demonstrou o entendimento de que o banco é regido por valores e princípios que devem ser considerados diante de possíveis conflitos e divergências.

PARA REFLEXÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL

Essas perguntas ajudam a buscar ações para o enfrentamento das desigualdades derivadas da orientação sexual e identidade gênero.

Se você é um homem gay, responda a partir de sua condição e vivência cotidiana no seu ambiente de trabalho. Sobre tudo, encontre oportunidades de contribuir com a sua organização na promoção dos direitos LGBT.

- 1 Como o caso de Ronaldo poderia ajudar você a promover um ambiente de trabalho mais inclusivo?
- 2 Quais são os benefícios de um ambiente de trabalho livre de homofobia?
- 3 Existe isonomia entre homossexuais e heterossexuais no que diz respeito aos benefícios oferecidos por sua empresa?
- 4 Sua empresa já está em conformidade com a legislação pró-LGBT?
- 5 O código de conduta da sua empresa é revisado/atualizado periodicamente?



A luta de Meire

A HISTÓRIA DE UMA MULHER LÉSBICA E
SINDICALISTA LUTANDO CONTRA DISCRIMINAÇÕES
DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

Personagem: Meire Silva
Idade: 29 anos
Setor da empresa: mineração
Cargo: operadora de máquinas
Tempo de trabalho: 2 anos

Meire é a filha mais nova de uma família de três irmãos. Após o falecimento de seu pai, ela precisou cuidar de sua mãe idosa, dona Genésia, visto que seus irmãos moravam em outra cidade. Para facilitar os cuidados, levou-a para morar junto com ela e sua companheira, Judite.

Desde a adolescência, na cidade de Ponto Novo, no interior da Bahia, Meire já namorava meninas. Isso não era problema para Dona Genésia, que sempre acolheu a filha, diferentemente de seu pai e irmãos, que não aceitavam o fato de ela ser lésbica.

A falta de oportunidades na cidade fez com que sua família se mudasse para a periferia de Salvador, na esperança de melhorar sua situação econômica. Já em Salvador, Meire concluiu o ensino médio e buscava um trabalho. Conversando com seu vizinho, soube de um curso de operador de máquinas, que ele havia feito para trabalhar no polo industrial de Camaçari. Meire viu aí uma oportunidade, pois poderia trabalhar durante o dia e estudar à noite. Sendo assim, se inscreveu no mesmo curso que seu vizinho havia feito. Apesar de ser uma das poucas mulheres, foi bem avaliada pelos professores, dado seu desempenho e espírito de liderança. Seguindo os passos do vizinho, após a conclusão do curso, se candidatou para trabalhar em Camaçari e logo foi contratada.

Chegando à mineradora, constatou mais uma vez que enfrentaria desafios por ser uma das poucas mulheres. Além disso, seu jeito masculinizado e seu comportamento de liderança logo lhe causaram problemas. Muitos colegas de trabalho, jocosamente, passaram a chamá-la de “Meirão”. Com o tempo, percebeu também que, apesar de dar o melhor de si, sua chefia não a valorizava e não a promovia. Foram promovidos, por exemplo, colegas que ela havia treinado.

Certa vez, o sindicato de sua categoria esteve na empresa convocando os empregados para uma assembleia, pois estava próximo do dissídio coletivo.

É importante avançar nas questões de gênero, valorizando as potencialidades, talentos e aspirações pessoais da mulher e, além de fortalecê-la no plano familiar e comunitário, acompanhar mais de perto as políticas públicas voltadas ao gênero.

O empoderamento das mulheres, seja por meio do trabalho, da educação ou do fortalecimento de valores, é fundamental para mudar o mundo e as relações sociais.

<http://movimentomulher360.com.br>
(acesso em 26/9/2013).

Meire senibilizou com a fala do diretor sindical quando ele disse que os/as empregados/as deveriam ser respeitados/as em relação a gênero, raça, cor, idade, deficiência, etc. Ela achou que seria uma boa ideia filiar-se ao sindicato no intuito de ter alguém que pudesse ajudá-la com suas questões.

Na semana seguinte, a empresa divulgou uma oportunidade de recrutamento interno para uma posição de chefia. Junto com o anúncio da vaga havia um texto ressaltando que a empresa tinha compromisso com a equidade de gênero, indicando que as mulheres seriam priorizadas. Isso a deixou entusiasmada para se candidatar à vaga, e assim o fez.

Meire seguia sua rotina de trabalho e cada vez mais se incomodava com os problemas na execução de procedimentos, tentou alertar a chefia mas não era ouvida. Quando um colega tinha a mesma atitude, ele era atendido. Um dia, Meire, muito irritada, disse ao chefe que já não aguentava mais esse tipo de situação. Era claro para ela que não se tratava de uma discussão de trabalho, mas de preconceito por ser mulher e lésbica. Disse também que não via a hora de sair daquele setor e que esperava muito ser aprovada para a posição para a qual havia se candidatado. Ao escutar isso, o chefe respondeu: “Você sabe ler? Tá na cara que a vaga é para uma mulher. Você é tão homem que deve mijar em pé! Inclusive eu já defendi que você deveria usar o banheiro dos homens”. Meire, sem titubear, exigiu respeito e respondeu de pronto: “Eu sou lésbica, não sou homem!”.

Depois desse episódio, Meire se lembrou da fala do diretor sindical sobre os direitos dos/as empregados/as e na primeira oportunidade que teve, foi até o sindicato conversar sobre o ocorrido. Quando lá chegou, observou que existiam poucas mulheres na diretoria e ela então falou com um diretor sobre o que havia acontecido. Na melhor das intenções, o diretor instruiu-a sobre questões de gênero e sobre o esforço que o sindicato já realizava para

garantir direitos e oportunidades iguais para as mulheres no ambiente de trabalho. Falou sobre campanhas, debates e outras ações que visavam a isonomia salarial e o tratamento justo para homens e mulheres.

Meire escutou suas orientações, mas sabia que seus problemas iam além da questão de gênero e então questionou o diretor sobre o que o sindicato estava fazendo para garantir os direitos das mulheres lésbicas. Ele ficou calado, demonstrando falta de conhecimento sobre o tema. Teve de responder que essa ainda era uma questão em aberto e que precisava ser desenvolvida.

Frente a isso, Meire achou que devia levar essa discussão junto a seu sindicato, pois entendia que não era possível lutar por direitos que não incluíssem de verdade todas as pessoas. Aproximou-se mais do sindicato e propôs a criação de um grupo de discussão sobre o tema. Se não havia respostas para sua situação como mulher lésbica, não haveria também respostas para gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Com apoio do diretor sindical, e a partir de diversas conversas, Meire conseguiu constituir um grupo de discussão envolvendo outras lésbicas, gays e aliados heterossexuais. O grupo teve como objetivo inserir nos acordos coletivos cláusulas de respeito à diversidade sexual, como políticas de não discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, nome social, adequação dos direitos no plano de saúde, licença adoção, licença falecimento, acompanhamento do cônjuge em situação de internação, entre outros benefícios que incluíssem casais do mesmo sexo.

Diante das novas perspectivas oferecidas pelo sindicato, Meire comentou com uma colega da área de gestão de pessoas o que estava sendo proposto para o novo acordo coletivo, e escutou dela: “Poxa, mas você já está trabalhando com a gente! O que mais você quer? Privilégios só por ser lésbica? Se foi contratada é porque aqui não temos preconceito”. Ao se deparar com essa visão da colega,

A **lesbofobia** é a intolerância, rechaço, temor, preconceito ou perseguição das mulheres que não cumprem com as normas de gênero estabelecidas culturalmente pelo poder masculino. Ela é agravada pelas relações desiguais que desqualificam as mulheres em geral.

Meire percebeu que os desafios ainda eram muitos para que se pudesse chegar a um ambiente de trabalho mais inclusivo e que considerasse as questões do segmento LGBT como um tema de relevância. Ainda assim, estimulada pelos pequenos avanços que conseguia no sindicato, Meire não desistiu e optou por continuar a luta pela mudança da cultura de sua empresa.

Meire, naquela oportunidade, não foi aprovada no processo de recrutamento interno. Isso só foi acontecer algum tempo depois, refletindo o amadurecimento da empresa em relação a seus funcionários homossexuais.

Um colega de trabalho, membro do comitê que avaliou os candidatos de um dos processos seletivos, confidenciou a Meire que ela era muito bem conceituada. Disse que deveria ter sido escolhida naquele primeiro recrutamento, porém decidiam por outros candidatos porque não pegava bem para a empresa ter uma chefe assumidamente lésbica.

Antes de ser promovida, Meire teve ainda muitos embates com seu chefe. Só não foi demitida pela relação que tinha com o sindicato. Quando chegou à chefia, ganhou mais autoridade para enfrentar seu antigo chefe, agora seu par. Com isso, conseguiu neutralizar muitas de suas atitudes preconceituosas, e decisões equivocadas, influenciando ainda mais a empresa para compreensão da importância da não discriminação no ambiente de trabalho.

O QUE APRENDEMOS COM MEIRE

O caso de Meire nos coloca diante de um processo de discriminação que envolve o fato de ser mulher e lésbica.

Discutir as questões de gênero, algo que já acontece em várias empresas, e não considerar a dimensão da orientação sexual compromete os avanços da luta das mulheres e traz vulnerabilidades que aumentam o risco de discriminação das mulheres lésbicas. Num ambiente predominantemente masculino, mulheres que se sobressaem, sejam elas heterossexuais ou lésbicas, invariavelmente sofrem preconceito e discriminação. Isso não tem a ver com sua liderança ou competência, mas sim com a cultura sexista e machista a que somos submetidos nos processos educativos, seja na escola, na família, na igreja ou no trabalho.

Mulheres que executam atividades tradicionalmente realizadas por homens, costumemente são rotuladas como lésbicas e, em diversos casos, sofrem assédio moral e sexual, e até violência, mesmo quando não são. Isso demonstra que a orientação sexual é utilizada para intimidar as pessoas, sobretudo as que não correspondem aos padrões da heteronormatividade e do machismo. Enfrentar a discriminação por orientação sexual de mulheres lésbicas, como foi dito acima, fortalece a luta das mulheres por respeito e equidade no ambiente de trabalho. Esse entendimento deve gerar maior solidariedade entre as mulheres.

Romper com essa cadeia discriminatória significa acolher novos parâmetros em relação aos direitos de mulheres lésbicas, garantindo igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. Enfrentar a discriminação é essencial para que a empresa valorize seus bons funcionários, sobretudo para oportunidades de ascensão profissional. Além disso, garantir que as mulheres lésbicas tenham acesso a postos de liderança, empodera-las na luta contra o preconceito, na sensibilização da empresa para o tema dos direitos LGBT e na influência positiva de sua cultura organizacional.

Algumas iniciativas despontam no âmbito sindical, como, por exemplo, as campanhas da ISP Brasil¹¹ e filiadas junto ao setor público pelo fim da discriminação no trabalho com base na orientação sexual. Uma delas é a campanha “LGBT é super legal”, que

¹¹ http://ispbrasil.org.br/wp-content/uploads/2013/07/Folder-LGBT-para-Municipalidades_2012.pdf (acesso em 26/9/2013).

tem como objetivo fortalecer a luta pela igualdade de oportunidades aos trabalhadores e trabalhadoras LGBT no setor público. Essa campanha aponta a necessidade de gestão para conquistas de cláusulas nas negociações coletivas para ampliação dos direitos civis aos parceiros homoafetivos, convênios médicos, entre outras.

PARA REFLEXÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL

Essas perguntas ajudam a buscar ações para o enfrentamento das desigualdades derivadas da orientação sexual e identidade gênero.

Se você é uma mulher lésbica, responda a partir de sua condição e vivência cotidiana no seu ambiente de trabalho. Sobretudo, encontre oportunidades de contribuir com a sua organização na promoção dos direitos LGBT.

- 1 Na sua empresa, há igualdade de tratamento entre homens e mulheres?
- 2 Existem políticas e normas que contemplem as realidades e demandas específicas das mulheres lésbicas?
- 3 Você acha que existe um agravo no fato de a pessoa ser mulher e lésbica?
- 4 Como o caso de Meire poderia ajudar você a promover um ambiente de trabalho mais respeitoso e inclusivo para todas as mulheres, inclusive as lésbicas?

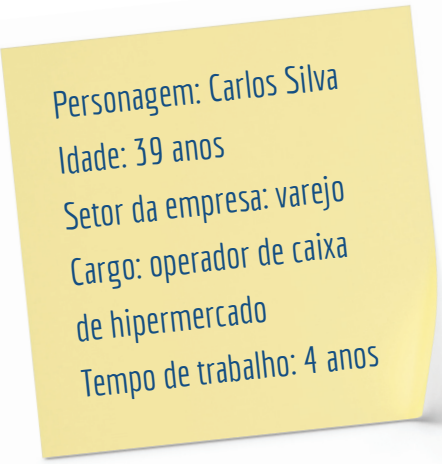


Carlos

*é uma pessoa que
vive com HIV*

A HISTÓRIA DE UM HOMEM HETEROSSEXUAL
QUE DESCOBRE QUE É HIV+

Carlos é de uma família do interior de Minas Gerais e concluiu o ensino médio já adulto numa escola supletiva, pois, devido à situação econômica da família, iniciou-se no trabalho muito cedo. Tinha que ajudar em casa, visto que o que o pai ganhava, somado com as faxinas que a mãe fazia, não era suficiente para o sustento da família de seis irmãos.



Personagem: Carlos Silva
Idade: 39 anos
Setor da empresa: varejo
Cargo: operador de caixa de hipermercado
Tempo de trabalho: 4 anos

Ele tinha duas paixões: o futebol que jogava todo domingo e as namoradas. Terminava com uma e já estava com outra, mas nem por isso se casou e tem fama de ser um grande mulherengo.

Trabalhou durante muitos anos na feira, vendendo frutas na barraca do seu Pedro, e depois num pequeno mercado no seu bairro, até que numa conversa com um fornecedor soube que um grande hipermercado iria se instalar no bairro vizinho. Estimulado por seu Pedro, que dizia que Carlos tinha jeito pra lidar com o público, candidatou-se a uma vaga de operador de caixa, foi contratado e está nessa função há quatro anos.

De uns tempos para cá, começou a sentir-se muito cansado e percebeu que estava perdendo peso. Sua fisionomia estava muito abatida, volta e meia faltava no emprego pelos mais variados motivos, todos ligados à saúde, que parecia não ir nada bem. Essa situação começou a causar um mal estar com seus colegas de trabalho, em especial depois da semana de Páscoa, ocasião em que ele não foi trabalhar por estar com febre e muito indisposto.

Percebendo o que estava acontecendo, seu supervisor indicou um médico do convênio que, segundo ele, era muito bom. Disse que toda sua família se consultava com o tal médico quando estava com algum problema, que era “tiro e queda”. Carlos estava bastante desconfiado dos médicos, pois não conseguiam descobrir o que ele tinha, mas escutou o conselho e marcou a consulta.

O médico lhe fez muitas perguntas e solicitou uma bateria de exames para investigar o que estava acontecendo. Ao pegar a guia, Carlos estranhou uma solicitação de exame anti-HIV e disse que não era gay para fazer esse tipo de exame, que o negócio dele era mulher. O médico explicou que a infecção pelo HIV não é exclusividade dos homossexuais, mas está relacionada a vários fatores, incluindo a falta de uso de preservativo nas relações sexuais, sejam estes homossexuais ou heterossexuais.

VIVER COM HIV É DIFERENTE DE TER AIDS
HIV (sigla em inglês para vírus da imunodeficiência adquirida) é o vírus causador da Aids. Ao entrar no organismo humano, ele se instala nas células do sistema imunológico, responsáveis pela defesa do corpo.

AIDS (sigla em inglês para síndrome da imunodeficiência adquirida) é um conjunto de sinais e sintomas bem definidos que podem surgir em indivíduos com a infecção pelo HIV. Na evolução da infecção pelo HIV, verifica-se uma destruição progressiva do sistema de defesa do organismo humano (o sistema imunológico) com o aparecimento de infecções oportunistas e determinados tipos de tumores. Quando uma pessoa infectada pelo HIV tem uma destas infecções oportunistas ou tumores, passa-se a dizer que está com Aids.

Convencido pelo médico, Carlos procurou um laboratório e fez os exames solicitados. Depois de alguns dias, levou-os para uma nova consulta levando os resultados. Chegou ao consultório um pouco apreensivo, pois o laboratório havia entrado em contato solicitando que ele fosse fazer mais uma coleta de sangue para o teste de HIV.¹² Ao abrir os envelopes e começar a ler os resultados dos exames, o médico revelou para Carlos que seu exame de HIV havia dado reagente. Ainda não entendendo direito do que se tratava, Carlos perguntou o que isso significava e o médico disse que ele estava infecta-

do pelo vírus HIV. Explicou sobre o HIV e solicitou que ele fizesse mais dois exames a partir desse diagnóstico reagente: o exame de carga viral (que conta o número de cópias do vírus no organismo) e o de CD4 (que conta o número de células de defesa do organismo). Explicou também que, se a quantidade de células de defesa estivesse menor que 500, ele deveria iniciar o tratamento com o coquetel (terapia antirretroviral).

Na conversa, o médico falou para Carlos da importância de realizar o teste para HIV, especialmente para as pessoas com vida sexual ativa. Disse que sempre

¹² Conforme indicado na portaria 488/98 da Secretaria de Vigilância Sanitária do Ministério da Saúde, disponível em www.suvisa.rn.gov.br/content/producao/aplicacao/sesap...suvisa/arquivos/gerados/port_488_junho_1998.pdf (acesso em 26/9/2013).

são realizadas campanhas de testagem rápida pelos Programas de HIV/Aids em todo o Brasil.¹³

Apesar da conversa com o médico, Carlos saiu do consultório muito confuso, dizendo para si mesmo: “Eu não sou gay, eu nunca transei com homens”. Sempre pensou que essa doença só acometia homossexuais. Não se conformava com a situação. Pensava na reação das pessoas quando descobrissem que ele estava infectado. Poderiam achar que ele era gay.

“No Brasil, em dezembro de 2012, 313 mil pacientes estavam em tratamento com os 21 medicamentos antirretrovirais distribuídos pelo Sistema Único de Saúde. Esses remédios combatem a multiplicação do HIV e fortalecem o sistema imunológico. A seriedade do tratamento com os remédios reduz significativamente a mortalidade e o número de internações e infecções por doenças oportunistas, que aproveitam a fraqueza do sistema imunológico para atacar o organismo.”

www.aids.gov.br/pagina/medicamentos-antirretrovirais (acesso em 26/9/2013).

Os resultados dos novos exames indicaram a necessidade do uso de antirretrovirais e Carlos ficou apavorado com essa notícia. O médico fez o encaminhamento para que ele pudesse pegar os remédios na rede pública de saúde,¹⁴ e também o informou sobre a necessidade de ele fazer um cadastramento no SAE (Serviço de Assistência Especializada em HIV/Aids).¹⁵ Reforçou a importância da adesão ao tratamento, processo que facilita a aceitação e a integração dos medicamentos no cotidiano das pessoas em tratamento.

Carlos estava com muito medo de que as pessoas descobrissem que ele era soropositivo. E se elas agissem com ele da mesma forma que ele agia anteriormente com outros soropositivos? Sua empresa teria que saber da sua sorologia? Eles poderiam dispensá-lo por isso? Como ele faria se tivesse que se ausentar se ficasse doente? E para fazer o acompanhamento com o infectologista? Como seria sua vida sexual a partir de agora? Ele deveria procurar as mulheres com quem fez sexo? Eram tantas questões que apareciam em sua cabeça que ele ficou paralisado e não sabia quem poderia ajudá-lo.

¹³ Essas campanhas são conhecidas como “Fique sabendo”, que, consistem numa mobilização de incentivo ao teste rápido de Aids e têm como objetivo conscientizar a população sobre a importância da realização do exame. Disponível em www.aids.gov.br/fiquesabendo.

¹⁴ A distribuição gratuita de medicamentos para o tratamento para portadores de HIV e doentes de Aids é regulada pela Lei 9.313/96, disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/9313.htm.

¹⁵ Disponível em www.aids.gov.br/tipo_endereco/servico-de-assistencia-especializada-em-hivaida (sites acessados em 26/9/2013).

O estudo do Cenaids sobre as respostas empresariais brasileiras ao HIV/Aids de 2012 apontou que quase 87% das empresas entrevistadas não realizaram ações de prevenção ao HIV/Aids nos últimos 12 meses. Um dado preocupante é que, em relação à proibição do requerimento de atestados de exames de HIV/Aids aos candidatos ou empregados, apenas 41,3% proibem essa prática.

www.cenaids.com.br/programa_de_prevencao_palestras_descricao.asp?id_tb_palestra=10 (acesso em 26/9/2013).

As semanas foram passando e o que ele mais temia aconteceu: Ele estava se trocando no vestiário da empresa, com a porta do armário aberta, quando dois colegas viram os frascos de medicação, que ele esqueceu fora da bolsa. Um deles perguntou se aqueles remédios eram dele, pois disse saber do que se tratava. Carlos não disse nem que sim e nem que não, desconversou.

Mesmo assim, o boato de que ele estava usando remédios para Aids espalhou em algumas rodas, e isso fez com que alguns colegas de trabalho comessem a se afastar. Por ignorância, muitos ainda acreditavam que o contato físico poderia transmitir a doença, passando então a evitá-lo por completo. Alguns falavam até que ele já não

trabalhava como antes. Carlos, por sua vez, decidiu contar sua situação para seu supervisor. Sabia do direito de manter em sigilo a sua condição sorológica no ambiente de trabalho,¹⁶ pois achou que seria muito difícil fazer o tratamento sem ter o apoio da sua chefia imediata, afinal foi seu chefe quem deu apoio para que procurasse um médico.

Essa situação, apesar de ter afastado algumas pessoas do seu convívio, aproximou outras. O chefe de Carlos, numa conversa muito sensível e sem entrar em sua intimidade, falou para ele que a rede de hipermercados era membro do Cenaids¹⁷ – Conselho Nacional Empresarial para Prevenção ao HIV/Aids – um órgão criado para discutir o tema no meio empresarial. O chefe disse que, apesar de não poder entrar em detalhes, ele não era a única pessoa com HIV na empresa, mas que, apesar dos esforços, ainda eram necessárias muitas mudanças para alterar e adaptar a cultura da organização em relação às ações de prevenção, respeito e acolhimento das pessoas nessa condição.

Essa conversa inicial com o chefe instigou Carlos a conhecer mais sobre seus direitos, a refletir sobre seus próprios preconceitos e sobre o que poderia ser

¹⁶ Informação do Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais, disponíveis em www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho.

¹⁷ Disponível em www.cenaids.com.br/. (Sites acessados em 26/9/2013).

feito para que o ambiente de trabalho fosse mais respeitoso e acolhedor para as pessoas que vivem com HIV/Aids e colegas LGBT. Numa outra conversa, o chefe o colocou em contato com Mara, uma empregada do financeiro que vive com HIV/Aids há mais de dez anos e passou pelas mesmas inquietações.

Mara disse para Carlos que essa discussão era muito importante e falou da Recomendação sobre o HIV e a Aids, 2010 (nº 200),¹⁸ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata explicitamente do tema HIV e Aids no mundo do trabalho. É uma norma internacional que tem importante impacto jurídico e já faz parte da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Segundo Mara, esse Recomendação reafirma a necessidade de se intensificarem os esforços para alcançar a justiça social e combater a discriminação e a estigmatização relativas ao HIV e à Aids.

Ela abriu o texto da Recomendação 200, no seu computador e mostrou para Carlos que ele estabelece princípios que devem guiar a resposta ao HIV e à Aids no ambiente de trabalho, particularmente os princípios da não discriminação, igualdade de gênero, direito à confidencialidade e a proibição da testagem compulsória:

O HIV e a Aids devem ser reconhecidos e tratados como tema pertinente ao local de trabalho, a ser incluído entre os elementos essenciais da resposta nacional, regional e internacional à pandemia, com inteira participação das organizações de empregadores e de trabalhadores;

Os trabalhadores, suas famílias e dependentes devem usufruir de proteção a sua privacidade, inclusive a relacionada com HIV e a Aids, em particular no que diz respeito a sua própria situação quanto ao HIV;

Está expresso na **Recomendação 200 da OIT**, de junho de 2010, que “o HIV e a Aids têm impacto mais severo sobre os grupos vulneráveis e expostos a riscos e que o estigma, a discriminação e a ameaça de perda de emprego experimentados pelas pessoas afetadas pelo HIV ou pela Aids são barreiras ao conhecimento de sua própria situação relativa ao HIV, o que aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores ao HIV e prejudica seus direitos à benefícios sociais”.

¹⁸ Disponível em www.oitbrasil.org.br/node/277 (acesso em 26/9/ 2013).

Não deve haver nenhuma discriminação nem estigmatização de trabalhadores, em particular dos que buscam emprego ou a ele se candidatam, a pretexto de infecção real ou presumida pelo HIV, ou pelo fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população tidos como de maior risco ou de mais vulnerabilidade à infecção pelo HIV.

Medidas para cuidar de HIV e Aids no mundo do trabalho devem fazer parte das políticas e programas nacionais de desenvolvimento, inclusive os relacionados com trabalho, educação, proteção social e saúde.

Carlos começou a ficar mais animado, pois percebeu que existia um documento que tratava da situação que estava vivendo e que havia outras pessoas iguais a ele que seguiam suas vidas normalmente. Um exemplo era a Mara.

Seu interesse pela nova descoberta fez com que lesse a Recomendação 200 inteira, percebendo que várias medidas poderiam ser adotadas no seu trabalho, ambiente propício para se trabalhar a redução da transmissão do HIV, estimular a participação e o empoderamento de todos/as os/as trabalhadores/as, sem considerar a orientação sexual, a identidade de gênero ou o fato de pertencer ou não a um grupo vulnerável.

Mara, como já havia passado por tudo aquilo, percebeu seu papel de mentora em relação a Carlos. Ela o ajudou bastante e o apresentou a um grupo de pessoas soropositivas que se reuniam numa instituição. Além da convivência, tinham espaço para discutir as experiências com a utilização dos medicamentos, as questões da alimentação, e da sexualidade, a importância da atividade física, o acompanhamento psicossocial e jurídico.

Hoje, Carlos segue seu tratamento. Está com carga viral indetectável, encontrou uma namorada no grupo de apoio e já fala até em casamento. Voltou até mesmo a jogar futebol.

O QUE APRENDEMOS COM CARLOS

O caso de Carlos sugere que as empresas, as entidades sindicais e os governos devem:

- » ampliar o diálogo na busca de soluções concretas para a prevenção das DST/Aids nas empresas de forma sistemática e não pontual;
- » promover a inserção de trabalhadores/as soropositivos/as, incluindo aqueles que muitas vezes não têm acesso ao mercado formal de trabalho;
- » criar mecanismos internos para garantir um ambiente de trabalho respeitoso, acolhedor e livre de preconceitos, tanto para pessoas que vivem com HIV/Aids como para pessoas LGBT.

O art. 3º da Constituição Federal¹⁹ afirma que todos são iguais perante a lei, sendo vedado qualquer tipo de discriminação, e o Estado deve promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Alguns estados (Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Paraná, Rio de Janeiro e São Paulo) reforçam em suas leis a vedação da discriminação em razão do HIV/Aids.

É imprescindível que as empresas tenham conhecimento da legislação referente aos direitos das PVHA (pessoas que vivem com HIV/Aids). Segundo o Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais do Ministério da Saúde:

O portador do vírus tem o direito de manter em sigilo a sua condição sorológica no ambiente de trabalho, como também em exames admissionais, periódicos ou demissionais. Ninguém é obrigado a contar sua sorologia, se não em virtude da lei. A lei, por sua vez, só obriga a realização do teste nos casos de doação de sangue, órgãos e espermatozoides. A exigência de exame para admissão,

¹⁹ Disponível em www.jusbrasil.com.br/topicos/10641719/artigo-3-da-constituicao-federal-de-1988 (acesso em 26/9/2013).

permanência ou demissão por razão da sorologia positiva para o HIV é ilegal e constitui ato de discriminação. No caso de discriminação no trabalho, por parte de empresa privada, recomenda-se registrar o ocorrido na Delegacia do Trabalho mais próxima.²⁰

PARA REFLEXÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL

Essas perguntas ajudam a buscar ações para o enfrentamento das desigualdades derivadas da condição de pessoa vivendo com HIV/Aids.

Se você vive com HIV/Aids, responda a partir de sua condição e vivência cotidiana no ambiente de trabalho. Sobretudo, encontre oportunidades de contribuir com a sua organização na promoção dos direitos das pessoas que vivem com HIV/Aids.

- 1 Como sua empresa lida com o tema do HIV e da Aids?
- 2 Existem ações de prevenção para o HIV/Aids na sua empresa?
- 3 Sua empresa tem conhecimento da legislação sobre as pessoas que vivem com HIV/Aids?
- 4 Sua empresa apoia as pessoas vivendo com HIV/Aids por meio de benefícios, grupos de apoio, acompanhamento psicossocial, entre outras formas?
- 5 Nos acordos coletivos do seu sindicato, as questões relativas ao HIV/Aids estão asseguradas?

²⁰ Disponível em www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho (acesso em 26/9/2013).

FAZENDO ACONTECER

Não era um tema e agora é?

Sim, havia um silêncio em relação ao tema dos direitos LGBT, mas a luta histórica dos movimentos sociais ao redor do mundo está mudando essa situação. O tema está cada vez mais presente na agenda de trabalho da ONU, com falas do Secretário Geral e da Alta Comissária de Direitos Humanos, por exemplo, tratando explicitamente dos direitos humanos LGBT.

Por gerações, lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) em todas as regiões foram submetidos a terríveis formas de violência por conta de sua orientação sexual e identidade de gênero. Eles foram tratados com desprezo, escárnio e discriminação, quando deviam se sentir livres e iguais a todos. Por muito tempo, o seu sofrimento foi recebido com silêncio nos corredores do poder.

Ban Ki-moon, Secretário Geral da ONU, em declaração feita no dia 17 de maio de 2013, Dia Internacional de Luta contra a Homofobia.

A tendência é que as Agências do Sistema ONU, como OIT, Unesco, Unicef, Pnud, Unhcr, entre outras, tenham documentos que tratem mais diretamente a questão

em seus planos de trabalho e acordos internacionais.

O mesmo acontece com os governos dos países e organizações das mais variadas naturezas, incluindo o mundo sindical e empresarial, com mudanças culturais já evidentes e a incorporação de normas que contemplem a temática LGBT.

A agenda do movimento de responsabilidade social empresarial ainda trata timidamente da questão, apesar de muitas empresas já praticarem, há um bom tempo, o respeito e promoção dos direitos LGBT.

As pessoas do segmento LGBT ou solidárias com sua causa estão mais atentas ao tema e não é incomum que medidas empresariais de promoção da igualdade gerem simpatia na sociedade. Mesmo os movimentos conservadores acabam dando visibilidade ou expressando preocupação com o tema em função dos avanços que estão acontecendo nesse âmbito em quase todo o mundo.

Portanto, este material visa auxiliar o meio empresarial e outras organizações em torno dele a lidarem melhor com esta questão, ampliando sua visão e sua sensibilidade para tratarem dos direitos LGBT em todas as oportunidades.

Como tratar a questão LGBT no ambiente empresarial?

Sua empresa tem valores e princípios? Uma das sugestões presentes em todas as histórias contadas aqui é que, diante de possíveis conflitos no âmbito do público interno ou do relacionamento com diferentes públicos (fornecedores, clientes, consumidores, comunidade em geral, entre outros), a liderança e cada profissional da empresa responsável por lidar com essas situações busquem amparar e construir seu posicionamento com base na identidade organizacional – missão, visão e valores, bem como no código de conduta e nas políticas relacionadas à identidade e aos princípios éticos na gestão.

Em geral, quando se lê o que os donos ou acionistas estabeleceram como identidade para a empresa, encontramos visão, missão, valores, códigos de conduta ética e também políticas relacionadas a direitos humanos que sustentam práticas de respeito e acolhimento às pessoas do segmento LGBT e às pessoas vivendo com HIV/Aids.

Diante de funcionários/as que se queixam da empresa porque ela não está tratando com respeito o tema LGBT, que alegam contrariar suas crenças e valores pessoais, é importante lembrar os valores que regem a empresa. Não é o mesmo que acontece com outros temas? A leitura da identidade organizacional nesta perspectiva de respeito e valorização da diversidade sexual pode ampliar o repertório de respostas a possíveis conflitos e reforça a importância da aderência aos valores da organização e mesmo seus princípios de negócio. Não são os costumes ou a cultura do funcionário ou qualquer outra motivação que definem a conduta da empresa, muito menos quando ela sugere ódio, humilhação, opressão ou discriminação de pessoas.

Mesmo as empresas que têm donos ou as empresas familiares possuem personalidade jurídica e obrigações diante das leis, dos empregados/as, clientes, fornecedores e da sociedade em geral. Expressar uma opinião pessoal que desrespeite os direitos humanos LGBT ou praticar discriminação contra o segmento coloca a empresa em risco em vários sentidos (opinião pública, multas, processos etc.). Como ficam os/as empregados/as do segmento LGBT quando a empresa, por meio de sua alta liderança, se posiciona contrariamente a seus direitos?

Já empresas que atuam pela valorização da diversidade e em sintonia com a promoção dos direitos humanos e de valores universais encontram oportunidades de aproximação com grandes parcelas da população que tendem a aplaudir boas práticas. São empresas que podem até perder alguns clientes com posicionamento mais conservador e radical, mas que alcançam sucesso no recrutamento e seleção de profissionais, no planejamento de produtos e serviços, no atendimento e comunicação mais conectados com a realidade; no relacionamento com fornecedores, comunidades, imprensa, governos e outros públicos que também valorizam o respeito a todas as pessoas.

Uma oportunidade para a liderança se expressar

“A democracia é mais do que a regra da maioria. Ela exige a defesa das minorias vulneráveis contra as majorias hostis. Os governos têm o dever de desafiar o preconceito, não ceder a ele.” Ban Ki-moon, Secretário Geral da ONU, em artigo publicado na *Folha de S.Paulo* em 4 de janeiro de 2013.

A alta liderança, sobretudo a presidência de uma empresa ou sindicato, encontra nos possíveis conflitos, dúvidas ou dilemas envolvendo a temática dos direitos humanos LGBT, oportunidades para defender, explicitar e fortalecer a identidade organizacional, sua cultura de respeito, inclusão e acolhimento de todos, sem qualquer tipo de discriminação. A exemplo do que propõe Ban Ki-moon para os governos, também a alta liderança da empresa tem a oportunidade para afirmar seu compromisso com a não discriminação, diante de situações que violam os direitos LGBT. É importante não ceder a argumentos que levem a essa violação, venham de onde vierem, mesmo de clientes ou setores da sociedade que podem parecer importantes para o negócio, mas que na verdade o colocam em risco.

“Como Secretário Geral, estou empenhado em elevar a minha voz. Juntamente com muitos parceiros comprometidos, estamos trabalhando para elevar essa luta e chamar mais a atenção para os desafios específicos que enfrentam os membros LGBT de nossa família humana. Agradeço a todos aqueles que apoiam este esforço e que conclamam outros a se engajar.” Ban Ki-moon, Secretário Geral da ONU, em declaração pelo dia Internacional da Luta contra a Homofobia, em 17 de maio de 2013.

Elevar a voz é um caminho importante para fazer parte da história como alguém que não foi omissor/a, indiferente, conivente ou protagonista em práticas de discriminação. Em vários temas envolvendo polêmicas e posições extremadas, as empresas têm aprendido a buscar, cada vez mais, sua essência e afirmar seu compromisso com os direitos humanos. Isto pode afastá-las de alguns e aproximá-las de muitos outros, com adição de valor, sustentabilidade e melhora de sua reputação.

Mas não temos que respeitar a todos, inclusive a liberdade religiosa?

“Muitos líderes dizem que gostariam de poder fazer mais, mas apontam a opinião pública como uma barreira para o progresso (na promoção dos direitos LGBT). Eles também citam as crenças religiosas e os sentimentos culturais. Respeito plenamente os direitos dos povos em acreditar nos ensinamentos religiosos que escolheram. Isso também é um direito humano. Mas não pode haver desculpa para

violência ou discriminação, nunca. Entendo que pode ser difícil se levantar contra a opinião pública. Mas só porque a maioria desaprova determinados indivíduos, não dá direito ao Estado de reter seus direitos básicos.” Ban Ki-moon, secretário geral da ONU, em artigo publicado na *Folha de S.Paulo*, em 4 de janeiro de 2013.

Aspectos culturais, religião ou tradição não podem justificar a violência homofóbica, a discriminação e a negação dos direitos humanos, que abrangem a todos, incluindo as pessoas LGBT ou pessoas vivendo com HIV/Aids. Ninguém, nem mesmo as empresas, sindicatos e seus líderes, pode ficar refém de argumentos que obrigam a escolher entre uma coisa e outra.

A liberdade religiosa é tema da valorização da diversidade e deve encontrar nas empresas o respeito e o espaço para se expressar, mas ela não pode ser usada para justificar a discriminação. Há pessoas que até se recusam a trabalhar com colegas por conta de sua orientação sexual, identidade de gênero ou por serem pessoas vivendo com HIV/Aids, o que não é um comportamento razoável e deve ser expressamente desencorajado.

Não se trata de buscar apenas explicações científicas ou embasamento em outras opiniões religiosas para justificar o respeito às pessoas. Trata-se do respeito incondicional a todas as pessoas e sua dignidade, como está inscrito na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Mesmo não encontrando explicações para as pessoas terem determinadas características, ou comportamentos, é fundamental respeitar a dignidade de todos/as, sua liberdade e autonomia dentro do espírito de fraternidade e dos valores universais que amparam a convivência em sociedade.

Também aspectos culturais, de religião e tradição são utilizados para justificar a escravidão, o casamento de crianças, a mutilação genital feminina, o trabalho infantil, entre outras práticas questionáveis. Há quem defenda um relativismo que pede respeito absoluto às culturas locais e há quem defenda o diálogo construtivo em torno dos direitos humanos universais, dos valores da empresa e seus princípios gerais de negócio. Aceitar sem crítica e diálogo as culturas locais avessas aos direitos humanos é aviltar seus próprios princípios, sua sobrevivência e seu mercado.

A responsabilidade do mundo sindical de promover os direitos humanos nas relações de trabalho

O mundo sindical – sindicatos, centrais sindicais, organizações ligadas aos sindicatos e suas lideranças – está cada vez mais atento ao tema dos direitos humanos LGBT, seja por tomar consciência de sua importância ou por demandas dos/as trabalhadores/as. O tema do respeito aos direitos humanos de pessoas vivendo com HIV/Aids também vem se espalhando, contando com a já citada Recomendação 200 da OIT. Essa consciência deve se expressar na ampliação da discussão interna, em um maior entendimento da causa e no diálogo social envolvendo diferentes atores sociais que devem participar da construção das propostas de pauta. O diálogo social, por sua vez, deve levar à inserção na pauta de negociações e reivindicações com o mundo empresarial, criando as condições para que os direitos das pessoas LGBT ou que vivem com HVI/Aids se transformem em cláusulas ou itens de convenções e acordos coletivos.

A incorporação dos direitos humanos LGBT até o nível dos contratos de trabalho individuais é caminho longo, mas já se conseguiram alguns resultados significativos no Brasil e nos países latino-americanos. Há exemplos tratando de igualdade no tratamento de empregados/as com cônjuge do mesmo sexo, incluindo decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)²¹ neste sentido. Duas referências neste tema:

Fentac/CUT - Convenção coletiva de trabalho - 2012/2013 - aeronautas - aviação regular: 74 - parceiro/a do mesmo sexo: A partir da assinatura desta CCT, parceiro/a do mesmo sexo passa a ser considerado companheiro/a para todos os fins de direito, passando a ter todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados/as, desde que a união estável esteja registrada em cartório.²²

Contec (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito) Pauta de reivindicações apresentada para acordo coletivo de trabalho – Banco de Brasília s.A.–Brb 01.09.2013/31.08.2014 Possui

²¹ www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-defere-clausula-coletiva-que-estende-beneficios-a-unioes-homoafetivas?redirect-ttp%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2.

²² www.fentac.org.br/web/categorias/aeronautas/convencao-coletiva.html (sites acessados em 26/9/2013).

cláusulas que tratam de ausências permitidas considerando cônjuge ou companheiro/a do mesmo sexo.²³

Uma referência sobre respeito ao nome social de travestis e transexuais:

Minuta de acordo coletivo de trabalho de adesão, com ressalvas, à minuta de reivindicações da categoria bancária para convenção coletiva de trabalho – CCT Fenaban/Contraf – 2013/2014 e de cláusulas específicas celebrado entre Banco do Brasil s/a, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federações e Sindicatos de Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários Signatários - cláusula 43: nome social – O Banco disponibilizará em seus regulamentos internos o direito a utilizar nome social a todas as pessoas que utilizam nome distinto do registro civil, dentro da política de respeito à diversidade, para acabar com a discriminação a colegas LGBT.²⁴

No que diz respeito aos direitos de pessoas vivendo com HIV/Aids, há exemplos que tratam do compromisso com a prevenção, com os direitos equiparados a outras situações envolvendo vulnerabilidades por questões de saúde e com a atenção às necessidades específicas:

Política global sobre Aids - As empresas deverão adotar, junto com o Sindicato e as Cipas, no prazo de 90 dias da assinatura desta convenção, política global de prevenção contra Aids e de acompanhamento dos funcionários soropositivos.²⁵

Convenção Coletiva do Trabalho 2013 – Seprosp (Sindicato das Empresas De Processamento de Dados e Serviços de Informática do Estado de São Paulo) Campanhas educativas sobre saúde - cláusula 47 – Política global sobre Aids. - O Seprosp, em conjunto com o SINDPD, compromete-se a contribuir com recursos bastantes para promoção de campanhas educativas visando à prevenção da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (Aids).²⁶

Contec (já citada) e outros sindicatos possuem cláusulas tratando de estabilidade provisória de emprego (pessoas com HIV/Aids, câncer e LER/DORT); manutenção do emprego; sigilo médico; assistência médica/psicológica; assistência financeira; proibição de exame admissional ou periódico que inclu

²³ www.contec.org.br/attachments/article/9269/Pauta_CONTECBRB_20132014.pdf.

²⁴ www.bancariosabc.org.br/upload/publicacoes/554.pdf (sites acessados em 26/9/2013).

²⁵ www.fenatec.org.br/web/categoria/aeronautas/convencao coletiva.html.

²⁶ http://seprosp.org.br/documentos/convencoesColetivas/2013_SEPROSP_SINDIESP_Convencao_Coletiva/Convencao_Coletiva_2013_SEPROSP_SINDIESP.pdf (sites acessados em 26/9/2013).

câncer e HIV/Aids; acompanhamento integral a doentes soropositivos (sic) junto com as Entidades Sindicais e as Cipas; benefícios de apoio financeiro estendidos a dependentes legais do/a empregado/a.

A responsabilidade do empregador de não discriminar e de respeitar

O compromisso da empresa com a não discriminação deve ser explicitado nos documentos que afirmam sua identidade ou em suas políticas. Esse compromisso, contudo, já está dado pela legislação brasileira e pela normativa internacional de direitos humanos, que regem as condutas das organizações.

Um documento essencial para o enfrentamento da discriminação no mundo do trabalho é a Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (nº 111)²⁷. A OIT, aliás, produz e promove normas internacionais sobre trabalho e emprego e várias delas contêm referências ou podem ser aplicadas na erradicação da homo-lesbo-transfobia. A Convenção 111, de 1958, inspira ações que promovem os direitos, a diversidade e a igualdade no mundo do trabalho. Veja a seguir alguns artigos desta convenção.

Art. 1

1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

²⁷ Disponível em www.oit.org.br/node/472 (acesso em 26/9/2013).

Art. 2

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

(...)

Art. 4

Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Art. 5

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

A conformidade com os princípios de direitos humanos, além de tudo, aumenta as condições de competitividade da empresa em vários níveis, ampliando também suas chances de sucesso num mundo cada vez mais atento e avesso a práticas de discriminação. Ambientes livres de discriminação em matéria de emprego e ocupação estão na pauta dos sindicatos por conta dessa mentalidade contemporânea e favorecem práticas de respeito a todas as pessoas em sua diversidade, o que capacita as empresas a lidar com a diversidade presente na realidade onde operam.

Os empregadores, assim, devem garantir práticas de prevenção, de atenção e atendimento a vítimas de discriminação, sempre visando sua erradicação no âmbito das relações de trabalho.

Valorizar a diversidade é o caminho

Programas e/ou práticas de valorização da diversidade, mais do que dizer um *não* à discriminação, afirmam um *sim* a pluralidade, a inclusão e os ambientes que promovem interações respeitadas e potencialmente criativas e inovadoras. Além

de não discriminar, há empresas que estão estruturando programas de diversidade para favorecer uma cultura de respeito, maior entendimento das variadas características ou marcadores identitários. Essa cultura de valorização da diversidade pode definir seu sucesso em processos de identificação, recrutamento, seleção e engajamento de talentos, no planejamento de produtos e serviços com maior criatividade e alcance em diferentes segmentos da população, além de aprimorar processos de toda ordem, incluindo a qualidade do atendimento oferecido aos clientes ou consumidores da empresa.

O diálogo é o caminho

Criar grupos de afinidade para ouvir, empoderar e estimular a colaboração entre todos os empregados/as e contribuir com o aprendizado da organização em temas como: pessoas vivendo com HIV/Aids, orientação sexual e identidade de gênero tem sido uma prática presente em várias empresas. Em geral, esses grupos de afinidade ou de diálogo em torno de variados temas estão inseridos num sistema de governança de programas de valorização da diversidade que possui um comitê constituído por representantes de diferentes áreas da empresa. O nível hierárquico dos participantes depende da importância que o tema possui na organização e sua consistência e efetividade dependem do canal que o comitê possui com a presidência.

Essas empresas entenderam que os processos de transformação para uma cultura de valorização da diversidade e de inclusão devem acontecer *com* as pessoas e não apenas *para* as pessoas que se encontram em situação de exclusão, vulnerabilidade ou riscos pelo não entendimento de sua condição. Deve-se levar em consideração a amplitude de seus direitos e suas possibilidades de contribuição.

Promover a diversidade em todos os relacionamentos

Empresas que atuam efetivamente no enfrentamento da discriminação no âmbito da gestão de pessoas, sensibilizando seus empregados e desencorajando posturas que contrariam seus valores também se capacitam para lidar com os temas da

orientação sexual, identidade de gênero e a questão do HIV/Aids no relacionamento com outros públicos, ou os chamados *stakeholders*. O compromisso genuíno com a promoção de direitos humanos leva a empresa a buscar parcerias com seus *stakeholders*, compartilhando posturas, princípios e aprendizados que podem enfrentar a discriminação e promover o desenvolvimento sustentável.

Ações no âmbito da relação com fornecedores podem encorajar a constituição de empresas lideradas por travestis e transexuais, por exemplo, forma de realizar ações afirmativas que favoreçam alternativas de geração de emprego e renda para o segmento. O empreendedorismo estimulado e apoiado para travestis e transexuais, depende de parcerias entre as empresas e organizações governamentais e não governamentais com este fim.

Sem gestão não há solução!

Não basta valorizar a diversidade em discursos institucionais ou afirmar princípios éticos em situações de conflito. É preciso incrementar e aprimorar as práticas de gestão e capacitar os gestores na condução dos processos envolvendo a temática LGBT e de pessoas vivendo com HIV/Aids, encontrando soluções respeitosas e inclusivas para todos/as em todos os relacionamentos da empresa com seus diferentes públicos.

A educação corporativa ou programas de desenvolvimento de líderes ou profissionais em geral, devem incorporar a formação para lidar com as questões abordadas nesta publicação, enriquecendo seu repertório e o leque de soluções possíveis no cotidiano da gestão e do relacionamento com os variados públicos ou *stakeholders*.

Papel do profissional da área de gestão de pessoas

Os líderes e demais profissionais da área de gestão de pessoas devem ter uma atenção especial com os temas da orientação sexual e da identidade de gênero, mesmo porque eles estão cada vez mais presentes nas organizações com novas demandas e possibilidades de adicionar valor que não podem ser desprezadas. A falta de práti-

cas de prevenção e os riscos de estigmatização e discriminação de pessoas vivendo com HIV/Aids podem afastar a empresa de talentos valiosos, pôr em risco sua reputação, além do sofrimento que tudo isso gera para as pessoas.

O profissional da área de gestão de pessoas deve se capacitar para entender e saber agir, contribuindo com a organização de maneira mais proativa e encontrando soluções que efetivamente adicionem valor a todos. O silêncio, a omissão e o medo de contrariar gestores tornam os profissionais de gestão de pessoas como coniventes com as práticas de discriminação. O que se espera da área, no entanto, é o firme compromisso com os valores da empresa e com o desenvolvimento dos/as empregados/as e líderes numa organização sustentável.

Papel do profissional da área de valorização da diversidade

Os profissionais que atuam diretamente e, às vezes, exclusivamente com programas de valorização da diversidade também podem estar desatentos à questão LGBT e das pessoas vivendo com HIV/Aids, uma vez que estes temas ainda estão se desenvolvendo no ambiente empresarial, e ganharam maior visibilidade apenas recentemente.

É esperado dos profissionais da área que se capacitem nestes temas para que possam contribuir efetiva e corajosamente com os aprendizados da organização, seus líderes e equipes de profissionais, evitando riscos e promovendo a adição de valor para as pessoas, os negócios e a sociedade.

Há empresas que já perceberam que o tratamento adequado da temática LGBT é um diferencial competitivo e, por meio de agendas de sustentabilidade e responsabilidade social, entre outras ações:

- » inserem o monitoramento de dados relativos a queixas de empregado/as nos sistemas de indicadores socialmente responsáveis da empresa;
- » propõem adoção de equidade no tratamento dos direitos conferidos a profissionais heterossexuais;
- » realizam campanhas de prevenção à infecção por HIV, participam do mo-

vimento empresarial nesta área (Cenaid) e oferecem apoio efetivo às organizações que atuam com o tema;

- » estabelecem planos de ação visando a sensibilização de diferentes públicos de relacionamento e a promoção de ações afirmativas que enfrentem barreiras de acesso ao emprego, desenvolvimento profissional e ascensão na carreira;
- » estabelecem planos de ação visando a inserção do tema na cadeia de negócios com cláusulas de não discriminação ou práticas de ação afirmativa junto a empresas lideradas por pessoas do segmento LGBT.

A área ou equipe de responsabilidade social da empresa, em parceria com outras áreas, tem maior condição de liderar esses processos pelo contato próximo com a normativa internacional de direitos humanos, com as demandas das organizações governamentais e da sociedade civil organizada e suas práticas.

O compromisso de influenciar a sociedade

A empresa não é apenas um espelho do que acontece de bom e de ruim na sociedade. O poder econômico que possui aumenta sua responsabilidade em relação a temas de interesse legítimo da sociedade, à elevação dos padrões culturais, de respeito e promoção dos direitos humanos e, portanto, de construção de uma sociedade mais sintonizada com a agenda do desenvolvimento sustentável.

Mais do que apenas reagir a demandas, a empresa pode também contribuir para a qualificação dessas demandas por meio de sua conduta, seus produtos, seus relacionamentos com diferentes públicos ou *stakeholders*, bem como por meio de sua comunicação interna e externa, entre outras oportunidades.

Acompanhar processos de mudanças na direção de maior respeito aos direitos humanos LGBT e de pessoas vivendo com HIV/Aids já é algo muito importante, mas participar e até mesmo liderar processos de mudança coloca a empresa em vantagem competitiva, gera simpatia, melhora sua reputação e a prepara para um novo tempo, que promete ser cada vez mais inclusivo e plural. Estimular a participação

de seus empregados, entre outros públicos, em ações sociais ou em voluntariado a favor do segmento LGBT e de pessoas vivendo com HIV/Aids, confere maior credibilidade para a empresa em sua atuação na sociedade.

No Brasil, o voluntariado corporativo ainda não identificou suas possibilidades de atuação nestes temas, a exemplo do que ocorre em outros países, oportunidade, portanto, para muitas empresas encontrarem espaço de destaque pelo caráter inédito e inovador desse tipo de iniciativa.

Participar e fortalecer o movimento empresarial pelos direitos LGBT e das pessoas vivendo com HIV/Aids

O Fórum de Empresas e Direitos LGBT, o Instituto Ethos, o Cenaid, entre outros espaços de articulação empresarial, oferecem oportunidades para as empresas expressarem seus valores, seus compromissos, desejos e possibilidades de contribuir efetivamente com uma sociedade melhor, mais sustentável.

Participação, apoio, liderança podem significar também novas oportunidades de negócio para as empresas, além de proporcionarem o fortalecimento institucional e um melhor relacionamento com organizações governamentais e não governamentais que expressam tendências e avanços na sociedade.

O diálogo com organizações da sociedade civil que representam os interesses legítimos do segmento LGBT e de pessoas vivendo com HIV/Aids pode enriquecer o repertório das empresas e do mundo sindical para lidar melhor com o tema em sua maneira de ser, de realizar as atividades e de se relacionar com os diferentes públicos. Apoiar campanhas ou movimentos em prol dos direitos humanos LGBT, campanhas de prevenção ou atenção a pessoas vivendo com HIV/Aids ainda não estão presentes de forma significativa na agenda das empresas no Brasil e países da América Latina.

Há empresas cujas lideranças temem expor seu nome em divulgações sobre suas boas práticas nos temas abordados aqui, tornando as mudanças mais lentas e privando a sociedade de conhecer referências positivas para lidar com a temática

LGBT, por exemplo. Esta fase deverá ser superada nos próximos anos com lideranças empresariais mais atentas às muitas possibilidades que o enfrentamento da discriminação e a valorização da diversidade oferecem para o sucesso de suas organizações.

No momento, até mesmo pesquisas sobre o tema no ambiente empresarial enfrentam inúmeras barreiras com o receio da exposição. O mesmo acontece com o mundo sindical, ainda tímido nas ações de promoção dos/as direitos dos trabalhadores/as do segmento LGBT. O círculo vicioso poderá ser rompido por empresas mais ousadas e corajosas, que aceitem continuar liderando ou que passem a liderar o movimento empresarial pelos direitos LGBT, o que nada mais significa senão sua inserção numa agenda de desenvolvimento sustentável.



10 COMPROMISSOS

A Txai Consultoria e Educação criou o Fórum Empresarial pelos Direitos LGBT em torno de dez ações que devem ser implantadas ou fortalecidas nas empresas no âmbito da valorização da diversidade sexual. São os 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBT. Eles são fruto da atuação dos movimentos sociais e suas demandas sobre o mundo do trabalho, sobretudo os expressos nos planos governamentais do país (Programa Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual²⁸ de 2004 e Conferências Nacionais de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBT de 2008 e 2011 do Governo Federal) e nos Relatórios Sobre Violência Homofóbica no Brasil: anos de 2011²⁹ e 2012³⁰. Estão embasados na Convenção 111 da OIT – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação – e na Recomendação 200 – Recomendações sobre HIV/Aids e o Mundo do Trabalho.

Os 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBT inspiram, portanto, a atuação da sociedade civil, dos órgãos do Estado, das organizações da ONU, do movimento de responsabilidade social empresarial e do mundo sindical no acompanhamento e aprimoramento das práticas empresariais de respeito à diversidade sexual e da promoção dos direitos humanos de pessoas do segmento LGBT.

²⁸ http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf.

²⁹ www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/dados-estatisticos/relatorio-sobre-violencia-homofobica-no-brasil-ano-de-2011.

³⁰ www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-ano-2012 (sites acessados em 26/9/2013).

10 COMPROMISSOS DA EMPRESA COM A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT³¹



A empresa, por meio de sua liderança, deve comprometer-se com os direitos humanos do segmento de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, o que implica:



Observância dos princípios, leis e normas de respeito aos direitos humanos direta ou indiretamente relacionados ao segmento LGBT; atuação visando a expansão desses direitos na sociedade e, voluntariamente, no âmbito da empresa e seus relacionamentos; afirmação da diversidade humana como valor a ser respeitado e promovido, rejeitando a discriminação e a violência mesmo quando a legislação não gerar exigências específicas sobre a empresa.



Engajamento da empresa e de seus/suas empregados/as no respeito à diversidade sexual, com posturas e práticas que se concretizem em políticas, processos e procedimentos que promovam igualdade, tratamento justo e liberdade de expressão em ambiente respeitoso, livre de assédios e de práticas de discriminação.

Engajamento da empresa e sua cadeia de valor no respeito à diversidade sexual, incentivando e apoiando ações, no relacionamento com todos os *stakeholders* ou públicos, que expressem o compromisso com os direitos humanos, a defesa, proteção e ampliação dos direitos do segmento LGBT.

³¹ Os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT fazem parte do manual *O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT* do Instituto Ethos, lançado em 10 de dezembro de 2013 e disponível em www.ethos.org.

- 1** *Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT*
- 2** *Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT*
- 3** *Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT*
- 4** *Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT*
- 5** *Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT*
- 6** *Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing*
- 7** *Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes*
- 8** *Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT*
- 9** *Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor*
- 10** *Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade*

Indicadores

1 Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT

1.1 Tratar do tema em falas, documentos e políticas da empresa

- » A presidência e os demais executivos devem assumir compromisso com a promoção dos direitos LGBT tratando do tema em falas, documentos e políticas da empresa que demonstrem a importância do respeito a todas as pessoas.

1.2 Não compactuar com a discriminação

- » A alta liderança da empresa não deve compactuar com posturas e práticas de discriminação a pessoas LGBT e, sempre que for possível, demonstrar seu repúdio e afirmar seu compromisso com os direitos humanos.

1.3 Orientar decisões com base na identidade organizacional

- » A presidência e os demais executivos devem orientar suas decisões e práticas com base nos valores e princípios da empresa, fortalecendo a identidade organizacional diante de possíveis conflitos que envolvam o desrespeito aos direitos humanos LGBT.

1.4 Rejeitar a homo-lesbo-transfobia nos negócios e atividades com *stakeholders*

- » Como empregador e no relacionamento com todos os públicos, a presidência e demais executivos devem promover os direitos LGBT, rejeitando a homo-lesbo-transfobia nos negócios e demais atividades da empresa.

1.5 Tornar públicos seus compromissos e práticas

- » A alta liderança da empresa deve tornar públicos seu compromisso e suas práticas de respeito aos direitos LGBT, posicionando-se abertamente e:

- contribuindo para elevar o nível de respeito ao segmento na sociedade;
- reduzindo riscos de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero;
- contribuindo para enfrentar a violência e os altos índices de assassinatos de pessoas LGBT;
- contribuindo para diminuir a vulnerabilidade e os obstáculos a serviços de prevenção e tratamento do HIV/Aids.

1.6 Articular-se com outras organizações

- » A alta liderança da empresa deve articular-se com *stakeholders*, outras empresas, governos, organizações e lideranças da sociedade civil no diálogo em torno dos direitos LGBT, sua promoção, defesa e ampliação na sociedade por meio de programas e ações efetivas.

2 Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT

2.1 Política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBT

- » Estabelecer políticas e práticas de não discriminação a pessoas LGBT em processos de recrutamento e seleção de empregados/as, com atenção especial a travestis e transexuais.

2.2 Metas para inclusão de travestis e transexuais

- » Estabelecer metas específicas para inclusão de travestis e transexuais em processos de recrutamento e seleção, realizando ações afirmativas para ampliar a participação do segmento no mercado de trabalho.

2.3 Revisar ferramentas e procedimentos de recrutamento e seleção

- » Revisar ferramentas e procedimentos de recrutamento e seleção que possam oferecer barreiras e discriminar pessoas LGBT.

2.4 Capacitar profissionais da área de recrutamento e seleção

- » Capacitar profissionais da área de pessoas que realizam

recrutamento e seleção para melhor entendimento do tema e protagonismo na aplicação prática do compromisso da empresa com a não discriminação.

2.5 Revisar ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais

- » Revisar ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais para desenvolvimento na carreira para o alinhamento com a postura de não discriminação da empresa e identificação de possíveis posturas discriminatórias.

2.6 Inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas

- » Inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas internas (clima, engajamento, saúde, bem-estar, etc.), com os devidos cuidados para não ampliar a discriminação, garantindo que o segmento LGBT seja considerado e os dados possam inspirar a criação de políticas e práticas específicas ou não.

2.7 Realizar ações afirmativas para desenvolvimento na carreira de profissionais travestis e transexuais

- » Realizar ações afirmativas que favoreçam o crescimento na carreira, voltadas, sobretudo, a travestis e transexuais.

2.8 Incluir compromisso no acompanhamento e avaliação de gestores/as

- » Incluir compromisso com a igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT no diálogo, capacitação, acompanhamento e avaliação de desempenho de gestores/as.

2.9 Revisar ou implantar políticas de benefícios que promovam igualdade

- » Revisar ou implantar políticas, normas e procedimentos, considerando a diversidade sexual, que promovam a igualdade e tratamento justo, em termos de benefícios e outras práticas de desenvolvimento dos profissionais da empresa.

2.10 Estabelecer benefícios e condições favoráveis ao segmento LGBT

- » Estabelecer, voluntariamente, benefícios e condições favoráveis ao pleno desenvolvimento das pessoas LGBT, sobretudo travestis e transexuais, ampliando a capacidade de atração e engajamento da empresa, criando diferenciais e impactos positivos na sua reputação.

3 Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT

3.1 Capacitar gestores/as e equipes

- » Capacitar gestores/as e equipes no tema da diversidade sexual, considerando suas implicações no âmbito do cuidado com a qualidade das relações no ambiente interno da empresa.

3.2 Implantar ou aprimorar o canal de reclamação

- » Implantar ou aprimorar o canal de reclamação de empregados/as considerando a diversidade sexual, a vulnerabilidade do segmento LGBT a práticas de discriminação e as necessidades específicas de capacitação dos operadores do canal para lidar com diversas situações.

3.3 Definir política de não discriminação e medidas de responsabilização

- » Definir uma política que evidencie o compromisso com a erradicação de práticas de discriminação a pessoas LGBT e as medidas a serem tomadas pela empresa em relação a gestores/as, colegas e membros de outros públicos de relacionamento ou *stakeholders*.

3.4 Definir política de não discriminação de pessoas vivendo com HIV/Aids

- » Estabelecer política que trate do tema das pessoas vivendo com HIV/Aids, independente de orientação sexual e identidade de gênero, seja essa política específica ou não, mas evidenciando compromisso com a não discriminação.

3.5 Identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento

- » Identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento que promovam direitos humanos e respeitem pessoas do segmento LGBT, dando visibilidade ao tema, aos compromissos da empresa e aos/às gestores/as e empregados/as em geral que praticam inclusão e respeito.

4 Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT

4.1 Definir calendário para comunicação interna

- » Definir ou incluir no calendário da empresa datas relacionadas à comunidade LGBT e sua luta por direitos, trabalhando os temas na comunicação interna.

4.2 Realizar eventos

- » Realizar eventos internos ou apoiar a eventos da comunidade com participação do segmento LGBT, dando visibilidade ao tema da diversidade sexual, ao compromisso da empresa com os direitos humanos e sua relevância para o ambiente de trabalho e para o relacionamento com todos os *stakeholders*.

4.3 Tratar do tema na agenda de educação da empresa

- » Inserir o tema da orientação sexual e da identidade de gênero na agenda de atividades educacionais da empresa que formam seus/suas empregados/as e gestores/as para que lidem melhor com ele, conheçam o compromisso da empresa e sejam promotores de ambientes inclusivos, respeitosos e livres de discriminação.

4.4 Inserir o tema de forma positiva na comunicação interna

- » Utilizar, na comunicação interna, mensagens de respeito às pessoas LGBT, imagens e fatos que favoreçam o entendimento sobre sua realidade na ótica da promoção de seus direitos.

5 Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT

5.1 Ampliar diagnóstico, aprendizados e soluções por meio do grupo de afinidade

- » Ampliar diagnóstico da situação, aprendizados no tema e proposição de soluções que interessem a todos no relacionamento da empresa com seus diferentes *stakeholders* por meio do grupo de afinidade sobre diversidade sexual.

5.2 Formalizar a participação do grupo no sistema de gestão

- » Criar ou formalizar a existência do grupo no sistema de governança das ações de valorização da diversidade ou outros sistemas de gestão da empresa, garantindo que os diagnósticos, proposições e planos de ação sejam considerados institucionalmente.

5.3 Criar meios de diálogo com empregados/as que não estão na matriz

- » Por meio do grupo, estabelecer um sistema de diálogo e de escuta das demandas, reclamações e proposições de empregados/as que não estejam na matriz, prevenindo, resolvendo ou encaminhando os possíveis problemas em relação à temática LGBT na empresa e no relacionamento com diferentes *stakeholders*.

6 Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing

6.1 Acompanhar formalmente campanhas para evitar riscos de discriminação

- » Por meio de acompanhamento formal da área interna e de agências, cuidar para que a comunicação e marketing da empresa não produzam ou utilizem campanhas com conteúdo que discrimine as pessoas LGBT.

6.2 Inserir mensagens positivas na comunicação e marketing da empresa

- » Inserir mensagens positivas sobre os direitos LGBT e o respeito ao

segmento na comunicação e marketing da empresa, com uso de imagens, falas e situações que valorizem as pessoas LGBT.

6.3 Elaborar, incentivar e/ou apoiar campanhas que promovam direitos LGBT e de pessoas vivendo com HIV/Aids

- » Elaborar, incentivar e/ou apoiar campanhas de comunicação e marketing que valorizem a diversidade sexual, promovam direitos LGBT, tratem da erradicação da violência contra pessoas LGBT, façam prevenção de contaminação por HIV e promovam os direitos das pessoas vivendo com HIV/Aids.

7 Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes

7.1 Planejar produtos e serviços considerando o segmento LGBT

- » Considerar as perspectivas, expectativas e demandas específicas do segmento LGBT no planejamento de produtos e serviços sempre que se mostrar viável e respeitoso para com seus direitos.

7.2 Garantir acesso aos produtos e serviços com regras e tratamento igualitário

- » Garantir acessibilidade aos produtos e serviços por meio de planejamento e linguagem inclusivos e respeitosos para com o segmento LGBT, considerando suas realidades nas regras, normas e oferecendo tratamento igualitário.

7.3 Cuidar da qualidade do atendimento

- » Cuidar da qualidade do atendimento a pessoas do segmento LGBT, primando por relacionamentos respeitosos, inclusivos e que considerem suas especificidades em ferramentas, protocolos, processos e procedimentos. Atenção especial a casais do mesmo sexo, a travestis e transexuais.

7.4 Desenvolver política ou procedimentos contra práticas oportunistas

- » Desenvolver política ou norma interna de compromisso com os direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e no

atendimento ao/à cliente de maneira a garantir práticas inclusivas e rejeitar práticas de discriminação ou práticas oportunistas que ponham também a empresa em situação de risco.

8 Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT

8.1 Desenvolver e/ou apoiar ações de capacitação de membros do segmento LGBT

- » Desenvolver e/ou apoiar ações de capacitação de membros do segmento LGBT, na empresa ou com parceiros de desenvolvimento e qualificação profissional. Atenção especial a travestis e transexuais.

8.2 Investir no diálogo e no apoio a organizações formadoras

- » Investir no diálogo e no apoio a organizações formadoras (escolas regulares, escolas profissionalizantes, escolas técnicas e universidades, entre outras) para, com elas, promover os direitos LGBT e a valorização da diversidade sexual, favorecendo a inclusão e a erradicação das práticas de discriminação.

8.3 Criar mecanismos internos visando o desenvolvimento dos /as empregados/as LGBT na carreira

- » Criar mecanismos internos, como *coaching* ou *mentoring*, entre outros, para favorecer o enfrentamento de barreiras que impedem ou atrapalham o desenvolvimento dos/as empregados/as LGBT na carreira.

9 Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor

9.1 Apoiar ações que favoreçam o empreendedorismo no segmento LGBT

- » Incentivar e apoiar programas que favoreçam o empreendedorismo de pessoas do segmento LGBT, com ênfase no apoio a travestis e transexuais.

9.2 Desenvolver empresas lideradas por pessoas LGBT

- » Incentivar e apoiar programações e ações de desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas do segmento LGBT, sobretudo travestis e transexuais.

9.3 Incentivar a criação e/ou fortalecimento de Câmaras de Comércio LGBT

- » Incentivar a criação e/ou fortalecimento de Câmaras de Comércio LGBT que fomentem negócios da comunidade LGBT, com ou para ela.

9.4 Realizar ações afirmativas com o segmento LGBT na área de compras

- » Incentivar e apoiar políticas e programas na área de compras da empresa que realizem ações afirmativas com pessoas do segmento LGBT, sobretudo travestis e transexuais.

9.5 Apoiar o fomento econômico e o empreendedorismo do segmento LGBT

- » Estabelecer parcerias, patrocínios, incentivos e/ou eventos com organizações de fomento econômico e apoio a empreendedores para que considerem o segmento LGBT em seu planejamento e atividades.

10 Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade

10.1 Inserir o tema dos direitos LGBT nos conteúdos da ação social da empresa

- » Considerar o tema dos direitos LGBT nos conteúdos trabalhados no investimento social privado e nas ações sociais e comunitárias realizadas ou apoiadas pela empresa.

10.2 Favorecer participação de pessoas LGBT na ação social e/ou comunitária da empresa

- » Considerar o segmento LGBT, priorizando travestis e transexuais, como público-alvo do investimento social privado ou de ações sociais e comunitárias realizadas ou apoiadas pela empresa.

10.3 Atuar com atenção aos direitos de pessoas vivendo com HIV/Aids e às práticas de prevenção

- » Levar ao investimento social privado e às ações sociais e comunitárias realizadas ou apoiadas pela empresa o tema da atenção aos direitos de pessoas vivendo com HIV/Aids e favorecer as práticas de prevenção.

10.4 Incentivar e apoiar voluntariado empresarial em torno da causa LGBT

- » Incentivar e apoiar o voluntariado empresarial em torno da causa LGBT, suas organizações de luta por direitos e ou de atenção direta a pessoas LGBT.

10.5 Capacitar o voluntariado empresarial para lidar com a temática LGBT

- » Capacitar o voluntariado empresarial para lidar com a temática LGBT em sua atuação direta ou como influenciador e apoiador de organizações para que considerem os direitos LGBT em suas práticas.

10.6 Estabelecer parcerias com organizações governamentais e não governamentais

- » Estabelecer parcerias com organizações governamentais e não governamentais para a promoção dos direitos LGBT em suas práticas.

10.7 Apoiar organizações da sociedade civil (ONGs)

- » Incentivar, apoiar ou oferecer patrocínio a organizações da sociedade civil que atuam na promoção, garantia, atenção e ampliação dos direitos LGBT.

10.8 Realizar ou apoiar eventos que promovam os direitos LGBT na sociedade

- » Incentivar, apoiar ou oferecer patrocínio a eventos que promovem os direitos LGBT na sociedade.

