



Diversidade em cores

No Brasil, e em diversos países pelo mundo, o dia 28 de junho é comemorado o “**Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+**”. Durante este mês são realizados eventos culturais, paradas, manifestações e memoriais para celebrar, levantar debates, relembrar a luta e conscientizar a população sobre a importância do combate a homofobia para construção de uma sociedade livre de preconceitos e igualitária.

A comunidade LGBTQIAPN+ luta para ter os mesmos direitos que qualquer outro cidadão, como se casar, constituir família, ter um emprego, ter acesso à serviços de saúde, frequentar espaços públicos, se relacionar com quem quiser e tudo mais que seja de direito.



A SPDM não admite discriminação e preconceito de nenhuma natureza, zela por um ambiente seguro, cordial e de respeito nas relações humanas, independente da orientação sexual ou identidade de gênero. O Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM, conta com um grupo de trabalho na temática LGBTQIAPN+ que tem por finalidade apoiar a Instituição na construção de Ações Afirmativas de Apoio a Inclusão e Diversidade.

Aproveitando o simbolismo desta data, o Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM promoveu um evento online, com a Sra. Ariadne Ribeiro Ferreira que atua como **Oficial para Comunidade, Gênero e Direitos Humanos da UNAIDS**, contando um pouco da sua experiência de vida e profissional no combate e proteção a comunidade LGBTQIAPN+. O evento registrou a presença de mais de 400 colaboradores.

Ainda durante esta semana, alguns Comitês de Inclusão e Diversidade Locais estão se organizando para produzir outras ações para celebrar “Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+”.

É com este objetivo que relacionamos um conjunto de situações que você pode se deparar em qualquer ambiente trabalho e as melhores práticas para tornar as relações mais humanas.

UNAIDS é o programa das Nações Unidas criado em 1996 e que tem a função de criar soluções e ajudar nações no combate à AIDS. Tem como objetivo prevenir o avanço do HIV, prestar tratamento e assistência aos afetados pela doença e reduzir o impacto socioeconômico da epidemia.

Abaixo destacamos alguns exemplos:

- ✚ Uma pessoa acaba de ser contratada para trabalhar na empresa. Ao chegar no setor, você a cumprimenta e não identifica seu gênero. Você quer dar boas-vindas e não sabe a que gênero se referir. Pergunte como ela gostaria de ser chamada, não precisa tratar desse tema como um tabu.
- ✚ Uma mulher trans começa a trabalhar na empresa, mas não fez a retificação dos seus documentos. Mesmo assim, seu crachá Institucional deve ser confeccionado com seu nome social, de modo que seus colegas e clientes externos a chamem pelo nome que deseja. Vale a pena perguntar como ela gostaria de ser chamada, visto que mesmo sendo uma pessoa trans, ela pode gostar do nome de batismo.

✚ Um grupo de colegas da empresa costuma sair para um “*happy hour*” e sempre que as pessoas comentam sobre o final de semana, um dos colaboradores não fala sobre seus relacionamentos e você suspeita que ele seja gay. Comente com naturalidade sobre casais homoafetivos, inclusive se tiver alguém da empresa, pode ser que ele se sinta mais confortável em falar sobre si. Ou pode ser uma simples escolha ou perfil de personalidade, não se deve forçar nada.

✚ Quando uma pessoa que se identifica no grupo LGBTQIAPN+ demonstrar desejo e vontade de adotar uma criança e comentar contigo, busque incentivar, certamente essa pessoa já saberá das barreiras e desafios, não seja alguém que desencoraje.

✚ Uma colaboradora lésbica compartilha que no próximo ano irá se casar e morar com sua companheira. Da mesma forma que fazemos um conjunto de rituais que antecedem o evento quando é um casamento heterossexual, vale perguntar se ela tem interesse de fazer o mesmo: “Que acha de fazer chá de cozinha”, “O que acha de fazer um “*open house*” com o pessoal do setor?”.

Os movimentos LGBTQIAPN+ tiveram início em 1969, quando ocorre a revolta de Stonewall, em Manhattan, Nova Iorque, contra as batidas policiais de 28 de junho. No ano seguinte, em 1970 acontece a 1ª parada no mundo, em Nova Iorque, com aproximadamente 2 mil manifestantes, e a partir daí os movimentos só têm crescido.

Lembre-se que muitas pessoas travestis, mulheres trans e homens trans nunca tiveram experiências de trabalho formal e por isso se sentem inseguras ou desconfortáveis por não conhecerem alguns rituais corporativos.

Eventualmente, o ambiente não é acolhedor. A pessoa não se vê representada ou pertencente ao lugar. Acolha a pessoa, diga que ela é bem-vinda na empresa, que busca ser diversa e tem visto isso como um valor.

Lembrando que as Instituições Afiliadas SPDM tem como princípio o reconhecimento e a promoção da Declaração Universal do Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), a qual o Brasil é signatária e está comprometida com a agenda dos Objetivos de



Desenvolvimento Sustentável, com a promoção dos direitos LGBTQIAPN+, com a promoção da equidade racial incluindo os povos indígenas, imigrantes e refugiados, com a inclusão de pessoas com deficiência, com a promoção da equidade de gênero, inclusive na sua cadeia de valor.