

18 de maio de 2025

Edição 203



DIA INTERNACIONAL DE LUTA CONTRA LGBTFOBIA



“A SPDM REAFIRMA OS 10 COMPROMISSOS FIRMADOS COM O FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+”

Neste sábado, 17 de maio, é celebrado o **Dia Internacional de Combate à LGBTfobia**, uma data que marca a retirada da homossexualidade da Classificação Internacional de Doenças pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1990. Desde então, a data se tornou um marco global na luta contra todas as formas de discriminação e violência baseadas na orientação sexual e identidade de gênero.

A SPDM reconhece a importância desse dia e **declara** seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, diverso, respeitoso e acolhedor para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação afetivo-sexual. Reforçamos que não basta “não discriminar”, é essencial agir ativamente contra atitudes e estruturas que perpetuam exclusões.

O que é LGBTfobia?

LGBTfobia é um termo guarda-chuva que engloba todas as formas de preconceito, violência, exclusão ou discriminação contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais. Ela pode se manifestar de forma explícita, como agressões e piadas ofensivas, ou de maneira sutil, por meio de expressões e atitudes do cotidiano que reforçam estereótipos ou invalidam a vivência LGBTQIA+.

Dicas práticas para um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor

Criar uma cultura corporativa inclusiva exige esforço conjunto e contínuo. Aqui estão algumas ações simples, mas poderosas, que podem ser colocadas em prática por todos:

1. Respeite o nome social e os pronomes de cada pessoa. Errar é humano, mas insistir no erro é desrespeito.
2. Não presuma a orientação sexual ou identidade de gênero de ninguém. Evite perguntas invasivas ou suposições baseadas em estereótipos.
3. Corrija piadas, comentários ou atitudes preconceituosas. O silêncio pode ser conivente.
4. Crie espaços seguros de escuta. Pessoas LGBTQIA+ devem se sentir seguras para expressar quem são sem medo de julgamento ou represálias.

A SPDM é uma instituição parceira dos 10 Compromissos do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, um conjunto de diretrizes que orientam a atuação institucional na promoção da equidade e no combate à discriminação. Entre eles, destacamos:

- Comprometimento da alta liderança com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+;
- Sensibilização e educação dos colaboradores para os direitos LGBTI+;
- Promoção da equidade de oportunidades e tratamento justo a pessoas LGBTI+;
- Promoção de um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+;
- Desenvolvimento de ações de comunicação que respeitem e promovam os direitos LGBTI+.

Esses compromissos não são apenas palavras em um documento, mas práticas incorporadas ao nosso dia a dia. Nosso objetivo é promover um ambiente onde todas as pessoas possam se desenvolver com dignidade, segurança e pertencimento.

O caminho é coletivo

O combate à LGBTfobia não é responsabilidade apenas da população LGBTQIA+, mas de todos nós. Pequenas atitudes individuais têm o poder de transformar coletivamente a cultura da nossa instituição e da sociedade como um todo.

A SPDM se une a essa luta com o compromisso de promover ambientes acolhedores, onde a diversidade seja reconhecida como valor, e cada pessoa possa viver com dignidade, segurança e orgulho de ser quem é. Juntos, seguimos construindo pontes para um futuro em que o respeito e os direitos humanos estejam no centro das relações sociais e profissionais, onde todas as pessoas tenham o direito de existir, trabalhar, amar e viver plenamente, sem medo.



Reforçamos a importância de construir uma sociedade mais justa, segura e respeitosa para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Os ODS 5 (Igualdade de Gênero) e ODS 10 (Redução das Desigualdades) são guias fundamentais nessa jornada, pois nos lembram que equidade e inclusão são condições essenciais para o desenvolvimento sustentável.

Este texto teve a contribuição de: Igor Belli Leles, Analista de Gestão de Pessoas Pleno na Unidade HNVJS e membro do Comitê Institucional de Inclusão e Diversidade.