

17 DE MAIO

Dia Internacional de Combate à **HOMOFOBIA, BIFOBIA** e **TRANSFOBIA**



RESPEITO é o que nos conecta.



INCLUSÃO é o que nos transforma.



DIVERSIDADE é o que nos fortalece.



Promover ambientes acolhedores e livres de discriminação é responsabilidade de todos. Cada pessoa deve ser respeitada em sua **identidade, expressão e trajetória**.

18 de maio de 2026

Edição 292



Diversidade
É RESPEITO.
INCLUSÃO
É COMPROMISSO.



Juntos, construímos um ambiente mais **justo, seguro e acolhedor** para todas as pessoas.



RESPEITAR
faz parte de quem somos.

No dia 17 de maio, foi celebrado o Dia Internacional de Combate à Homofobia, Bifobia e Transfobia uma data que reforça a importância do respeito, da empatia e da valorização da diversidade em todos os espaços, especialmente no ambiente de trabalho.

Mais do que uma data simbólica, este é um convite à reflexão sobre como cada atitude, palavra e comportamento impactam diretamente a construção de ambientes mais seguros, acolhedores e inclusivos para todas as pessoas.

A LGBTfobia ainda está presente na sociedade e pode se manifestar de diferentes formas: em piadas, exclusões, julgamentos, constrangimentos, discriminações veladas ou explícitas. Estudos recentes demonstram que ambientes organizacionais inclusivos contribuem significativamente para o bem-estar emocional, o engajamento profissional, a segurança psicológica e a satisfação no trabalho de pessoas LGBTQIA+ (Mozdzinski & Montenegro, 2025; Teixeira, Alckmin-Carvalho & Pereira, 2025).

Por outro lado, pesquisas apontam que contextos marcados por preconceito, invisibilidade e discriminação aumentam os riscos de sofrimento emocional, adoecimento psíquico, isolamento e limitação do potencial humano e profissional (Lima et al., 2025).

Promover respeito à diversidade não é apenas uma pauta institucional é um compromisso coletivo com a dignidade humana. Cada colaborador tem um papel fundamental na construção de relações mais éticas, humanas e respeitadas, onde todas as pessoas possam existir com autenticidade, segurança e pertencimento.

A SPDM reforça esse compromisso por meio de sua parceria com o **Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+**, do qual é signatária, assumindo publicamente a responsabilidade de promover ambientes mais

inclusivos, equitativos e seguros. Ao aderir ao Fórum, a instituição se compromete com os **10 compromissos empresariais com os direitos LGBTQIA+**, que orientam práticas voltadas ao respeito à diversidade, à promoção da equidade de oportunidades e ao enfrentamento de todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho.

A inclusão acontece nas pequenas atitudes do dia a dia:

- *no respeito aos nomes, identidades e histórias;*
- *na escuta sem julgamentos;*
- *na coragem de não se calar diante de atitudes discriminatórias;*
- *e na construção de um ambiente onde ninguém precise esconder quem é para ser aceito.*

Estudos na área de diversidade e inclusão reforçam que organizações que investem em ambientes diversos e acolhedores fortalecem vínculos, ampliam a colaboração entre equipes, estimulam inovação e promovem ambientes corporativos mais saudáveis e sustentáveis (Vieira & Câmara, 2024; Tenório et al., 2025).

Porque combater a LGBTfobia é responsabilidade de todos nós.

[Conheça os 10 Compromissos do Fórum de empresas e direitos LGBTQIA+](#)



Essa iniciativa está alinhada ao **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3 – Saúde e Bem-Estar** e ao **ODS 10 – Redução das Desigualdades**, reforçando o compromisso da instituição com a promoção de ambientes mais saudáveis, inclusivos e equitativos, onde todas as pessoas tenham assegurado o direito ao cuidado, ao respeito e à dignidade.

Este material teve a contribuição de | Maria Cecilia Zarpellom Cognese – Gerente de Enfermagem no AME PQ e Daniel Araujo da Silva – Supervisor da Educação Continuada Ame Maria Zélia, ambos membros do grupo de afinidade LGBTQIA+ do Comitê de Diversidade Institucional.

Referências Bibliográficas

- Mozdzenski, L.; Montenegro, F. *Comunicação, diversidade e inclusão LGBTQIAPN+: estudo de caso em uma empresa recifense de tecnologia.* Organicom, 2025.
- Teixeira, I.; Alckmin-Carvalho, F.; Pereira, H. *Clima organizacional inclusivo para LGBTQIA+ em Portugal: perspectivas de trabalhadores pertencentes a minorias sexuais.* Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social, 2025.
- Vieira, V. S.; Câmara, F. S. A. *Diversidade LGBTI+ e Inclusão no Ambiente Corporativo: Uma Revisão da Literatura.* Revista Mosaico, 2024.
- Tenório, M. G. C. et al. *Scientific production on diversity and inclusion management: a mapping of LGBTQIAPN+ research in the field of business.* Emancipação, 2025.
- Lima, M. C. R. et al. *Do Teto de Arco-Íris à Ocultação de Identidade: Análise da Discriminação LGBTQIA+ no Mercado de Trabalho Global e no Sertão Nordestino.* 2025.