



Como construir um ambiente de trabalho **inclusivo** para profissionais **LGBTQIA+**



Falar sobre orientação sexual e identidade de gênero no mundo corporativo continua sendo um tabu. Muitas empresas ainda não estão abertas e não falam abertamente sobre o assunto. Em uma pesquisa feita em 2021 pela consultoria Mais Diversidade em parceria com o jornal Estado de São Paulo, veiculada pelo portal UOL, apontou que 20% dos profissionais LGBTQIA+ não falam sobre o assunto com ninguém no ambiente de trabalho.

Essa mesma pesquisa revelou o que os entrevistados consideram mais importante no meio corporativo. Veja só:

esperam ter um
desenvolvimento
de carreira

45%

54%

esperam ter pessoas
da comunidade em
cargos executivos

esperam ter
um ambiente de
trabalho inclusivo

74%



Pensando nessas questões, trouxemos essa cartilha para abrir o debate e te auxiliar na construção de um local de trabalho seguro e inclusivo para todos.

Boa leitura!



**Por que
falar sobre
diversidade
no ambiente
de trabalho?**

O preconceito ainda é presente dentro das empresas, é o que mostra o estudo Proud At Work, encomendada pelo LinkedIn, que revelou que **35% dos profissionais LGBTQIA+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho.**



Dessa forma, as organizações têm um papel fundamental na desconstrução de um ambiente intolerante, promovendo dentro da sua **cultura a igualdade e diversidade.**

Além disso, trabalhar em um ambiente discriminatório impacta diretamente no emocional do profissional, o que pode comprometer o seu desempenho e engajamento com a empresa.





05

práticas

que podem te auxiliar a promover
um ambiente de trabalho inclusivo
para a comunidade **LGBTQIA+**



Entenda o atual cenário de diversidade da sua empresa

Fazer uma **pesquisa de diversidade** pode te auxiliar no entendimento do atual cenário da empresa.

Dessa forma, é possível conhecer os diversos grupos que existem no local de trabalho e como eles vivenciam sua cultura organizacional.

Isso contribui para a criação de políticas e ações que tornarão o ambiente corporativo, um local mais inclusivo.



Promova a conscientização no ambiente interno

Proporcionar um espaço seguro e acolhedor para todos necessita de ações constantes para disseminar, conscientizar e educar os colaboradores sobre questões de gênero e orientação sexual.

Promover eventos que abordem o tema, estimular as rodas de conversa e criar cartilhas educativas, são algumas das ações que você pode utilizar para conscientizar os colaboradores e começar a fazer parte da cultura da empresa.

Crie uma equipe de diversidade

Ter um comitê específico e engajado na empresa, desempenha o papel de pensar e criar ações diretas de diversidade e inclusão.

Além de ser também o apoio e ponte entre os colaboradores e o RH, ajudando na escuta e nas questões trazidas por estes profissionais.



Ofereça a oportunidade de crescimento

Uma liderança LGBTQIA+ pode servir de incentivo e inspiração para os demais funcionários da comunidade.

É importante que todos enxerguem que podem crescer dentro da empresa independente da sua identidade, gênero e orientação sexual. Além de verem uma voz ativa que os represente nas tomadas de decisão.

Incentive as lideranças a se engajarem na causa

É essencial que dentro das equipes as lideranças estejam engajadas e abertas à diversidade, servindo de modelo para os demais colaboradores.

Ter uma liderança empática e que demonstra estar comprometida com as ações de inclusão, traz o senso de liberdade e pertencimento ao time, tornando o espaço cada vez mais seguro para os profissionais LGBTQIA+.



**Inteligência transforma pessoas,
pessoas transformam o mundo.**

(19) 3363 - 6047
www.pensecom.com.br