



PUBLICIDADE

NOTÍCIAS

Sete boas práticas para inclusão de pessoas LGBTQI+

Por **propmark** - 03 de Junho de 2020 | 06:06

A população LGBTQI+ é invisibilizada há muito tempo, e socialmente hostilizada, o que leva a manter uma aparência normativa para ser aceita nos ambientes corporativos. Um estudo da Santos Caos (fonte : pesquisa Demitindo preconceitos), mostra que 61% dos funcionários LGBTQI+ escondem sua identidade de gênero, ou seja como se identificam quando estão no ambiente corporativo, e sofrem com esse silenciamento, gerando perda de produtividade. Para as empresas, há perda de potencial criativo e proteção em ações plurais, uma vez que essas pessoas silenciadas não contribuem efetivamente com ideias e sugestões por medo de despertar preconceito, isolamento ou demissão.

Os dados trazem informações que precisam ser consideradas : confirmam que a média de vida de uma pessoa trans é de 35 anos (fonte: Associação Nacional de Travestis e Transsexuais), e que 18% dos recrutadores de 1.500 empresas em todo o Brasil não contratariam uma pessoa homossexual (fonte: Elancers).

Em contrapartida, as empresas que consideram na estratégia a presença de pluralidades para garantir que a diversidade social esteja em seus produtos e serviços, desenvolvem comitês e abrem espaços para a cultura inclusiva, contemplando as pessoas LGBTQI+, acolhendo-as em espaço seguro e colaborativo.

A um.a #DiversidadeCriativa, agência de live marketing especializada na criação e realização de eventos, incentivos e trade, e a Pearson, empresa líder mundial em educação, se uniram e prepararam um material sobre a questão. E dão sete dicas de boas práticas inclusivas para tratar com essa população, que é um das verticais do treinamento Mestre da Diversidade e Inclusão (MDI).

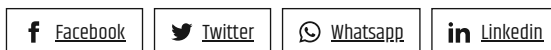
Veja sete boas práticas inclusivas:

- 1) Implementar política de seleção às cegas, o que elimina truques de vieses inconscientes como cor, idade e sexo.
- 2) Interações frequentes com população LGBTQI+, gerando sinergia a partir de vivências, workshops e atividades culturais, entre outras.
- 3) Capacitar profissionais responsáveis pelo acesso desta comunidade à rotina da empresa: comunicação, RH, compras, recepção etc.
- 4) Oferecer acesso à informação, implantar política de tolerância zero a atitudes homofóbicas na empresa, e comprometer-se com a causa LGBTQI+ por meio da assinatura de tratados com instituições nacionais e internacionais.
- 5) Benefícios iguais para toda comunidade, como reconhecimento de relação homoafetiva, licença maternidade e paternidade, assistência médica.
- 6) Permitir e oficializar na empresa o uso do nome social e de preferência do colaborador.
- 7) Promover políticas de saúde da população trans, dando apoio a tratamentos hormonais e processos de redesignação.

Samanta Lopes é coordenadora MDI da um.a #DiversidadeCriativa, agência de live marketing especializada na criação e realização de eventos, incentivos e trade

NOTÍCIAS

Compartilhe este conteúdo:



PUBLICIDADE



ANTERIOR

A vida vai ser igual, mas diferente

Junho 03, 2020

PRÓXIMO



Jay-Z veicula anúncios em jornais para homenagear George Floyd

Junho 03, 2020

Mais em: Notícias



Ricardo Cavallini lança 'Para os seus próximos mil anos'

Setembro 01, 2023



Gol anuncia batismo sustentável em ação criada pela Purple Cow

Março 24, 2022



Budweiser e Xamã fazem show surpresa na estação Sé do Metrô

Março 24, 2022

propmark

Mídia especializada no mercado publicitário.



Canais

[Conteúdo De Marca](#) [Chargedorinho](#) [Propcast](#) [Edição da semana](#) [Editorial](#) [Opinião](#)

Navegação

[Política De Privacidade](#) [Contato](#) [Assine](#) [Edições Anteriores](#)

Inscriva-se

Não fique desatualizado. Receba novidades no seu e-mail

Seu email

Inscriva-se

Siga-nos

