

Inclusão LGBTQ no Ambiente de Trabalho no Brasil (*LGBTQ Workplace Inclusion in Brazil*)

Following up on our recent Portuguese webinar with a Q&A:

Em 25 de Julho, a Out & Equal organizou um webinar chamado “Inclusão LGBTQ no Ambiente de Trabalho no Brasil” como parte de nossa série de webinar bimensais. Os palestrantes – Paulo Henrique Curzio, Analista de Vendas e Líder de Diversidade & Inclusão, Avon; Rafael Romero Bentos, Advogado Tributarista, Mattos Filho; Bruno Crepaldi, Gerente Jurídico, Itaú Unibanco; e Filipe Roloff, Gerente de Sucesso de Cliente e Líder de Diversidade LGBTI, no Pride@SAP Brasil, SAP – deu uma visão sobre o trabalho de diversidade e inclusão com visão de futuro que está ocorrendo no terreno no Brasil. Nossos palestrantes respondem às perguntas enviados pelos membros da nossa audiência no final de cada webinar global, mas não conseguimos chegar a alguns na chamada. As respostas para essas perguntas adicionais são publicadas abaixo. Se você estiver interessado em discutir esses comentários com os palestrantes, entre em contato com global@outandequal.org.

Conte mais a importância de apoiar os direitos da comunidade LGBTQ, principalmente de pessoas trans?

Rafael Bentos: Defender os direitos da comunidade LGBT+ é uma questão de direitos humanos e que deve ser prioridade na atuação de qualquer instituição. Isso porque, grande parte dos profissionais LGBT+ não se assumem no ambiente de trabalho, o que causa diversos efeitos negativos: essas pessoas ficam deprimidas, não se sentem parte da instituição e, assim, acabam saindo dos seus empregos.

Infelizmente o Brasil é raqueado como o país com maior número de ataques a pessoas trans, por isso essa parcela da comunidade LGBT+ deve ser objeto de atenção e esforços coletivos, seja para a própria proteção física, seja no oferecimento de oportunidades educacionais e profissionais. Ainda há muito a ser feito e teremos um longo caminho, mas, com o engajamento coletivo, podemos mitigar o agressivo hostil ambiente que essas pessoas enfrentam atualmente.

Que dica daria para empresas que estão começando na discussão de Diversidade e Inclusão?

Bruno Crepaldi: Ao meu ver, o primeiro passo que uma empresa que quer iniciar as discussões sobre Diversidade & Inclusão deve dar é buscar conhecer iniciativas de outras empresas que já estão engajadas no tema há mais tempo. Nessa pauta, as empresas estão sempre dispostas a compartilhar suas experiências, erros e melhores práticas. Uma forma de fazer esse contato é a participação em eventos sobre o tema, como seminários, semelhantes a esse Webinar ou o Summit do Out & Equal que será realizado no Brasil no final do ano. Nesse tipo de evento, empresas se colocam à disposição para ajudar outras empresas que estão iniciando essa pauta,

e é possível, inclusive, buscar empresas que atuem no mesmo segmento ou que possuam o mesmo porte.

Conte mais sobre a importância da troca entre empresas através do Pride Connection?

Filipe Roloff: O Pride Connection é um grupo entre-empresas cujo principal objetivo é trocar melhores práticas de diversidade e inclusão LGBT. O grupo se reúne ao vivo bi-mensalmente, mas sem mantém sempre conectado e dá oportunidade às lideranças de diversidade de tirarem dúvidas e ter o apoio de seus pares de outras empresas. O foco do grupo é conectar as pessoas e empresas por uma motivação que vai além das empresas, a inclusão.

Tipicamente vemos engajamento, nos grupos de Inclusão e Diversidade - e mais especificamente nos de Inclusão LGBTQ - de gente mais jovem e que se identifica como LGBTQ. Algum insight para aumentar participação e engajamento de Aliados e de pessoas mais maduras?

BC: De fato, existem públicos em que é mais difícil conseguir esse engajamento. Uma alternativa para conseguir sensibilizar esse público é buscar criar algum tipo de vínculo com a realidade ou a experiência de vida dessas pessoas. Por exemplo, na Semana LGBTQI+ do Itaú, convidamos meus pais para participarem de um dos painéis, trazendo uma visão relacionada ao tema, mas sob a ótica de pessoas heterossexuais e com mais idade.

Quantos colaboradores a SAP tem no mundo?

FR: Mais de 90mil.

Somente por curiosidade, este número de 1 a cada 5 funcionários serem apoiadores. Vocês têm este número globalmente?

FR: Por apoiadores, estamos falando do apoio pro-ativo dentro de nossa rede social interna. Colaboradores que deliberadamente fazem parte do grupo Pride@SAP na rede social interna da SAP no Brasil. Globalmente este número é cerca de 1 em cada 10.

Como você consegue envolver seus líderes seniores e apoiar seu trabalho de inclusão LGBT?

RB: Conectar o trabalho de diversidade e inclusão ao negócio da empresa e trazer provas reais de que inclusão traz resultados positivos à empresa e a forma mais fácil de conseguir engajar as altas lideranças.

Rafhael aqui no Brasil fora o Fórum de empresas existe um grupo só para escritórios de advocacia? Algum encontro? Seria ótimo né? Para compartilhar experiências e apoiar.

RB: Atualmente, temos o "comitê jurídico" dentro do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQ+, que tem servido como importante plataforma para trocas de experiências e discussões de pautas

relacionadas à comunidade LGBTQ+. Além disso, o CESA (Centro de Estudos das Sociedades de Advogados) também possui um comitê de "Diversidade e Responsabilidade Social" que, dentre outros temas, também aborda a inclusão da comunidade LGBTQ+ nos ambientes jurídicos.

Como fomentar o engajamento e a participação dos funcionários em um grupo de diversidade considerando que o dia a dia de trabalho geralmente já é bastante demandante, restando pouco tempo para que as pessoas se envolvam em uma "atividade extra"?

RB: O engajamento dos profissionais depende da demonstração do propósito dessas iniciativas: é importante mostrar a importância do tema, sensibilizá-los e, assim, criar oportunidades para que possam contribuir ativamente com a comunidade LGBTQ+. No Mattos Filho, o Programa 100% Pro Bono (advocacia gratuita) tem possibilitado que nossos profissionais contribuam como as demandas dessa comunidade, como a retificação do nome de pessoas trans e constituição jurídica de algumas ONGs LGBTQ+.

Sobre o censo se a pessoa se identifica como lgbtq+, o que é feita com essa informação? Alguma atividade específica, algum direcionamento de estratégia?

BC: Atualmente, não temos um censo no Itaú Unibanco para coleta de informações de pessoas LGBTQI+. Os dados que temos são exclusivamente da quantidade de funcionários trans que solicitaram a utilização de seu nome social nos sistemas, crachá e e-mail do banco. Estamos em discussão, porém, para implementarmos alguma forma de coletarmos a informação da população LGBTQI+ no nosso corpo de colaboradores. Essa informação ajudaria no monitoramento de encareiramento, na verificação de representatividade nos diversos níveis hierárquicos e em diferentes áreas da instituição, entre outras. Ou seja, permitiria um acompanhamento do cenário de diversidade similar ao que já conseguimos fazer em relação a ações de gênero e de raça.