

Guia da **Pessoa Aliada**

2ª edição

 ELOGROUP 



Coleção Guia da Pessoa Aliada

Na EloGroup entendemos que, para honrar nossos compromissos e alcançar nossos objetivos com relação à diversidade e inclusão, precisamos de um conjunto de ações estratégicas, coordenadas e constantes.

Por isso, em 2021, lançamos o **EloGroup+**. Nosso programa de D&I que se propõe a tornar a EloGroup uma empresa **+diversa, +inclusiva, +conectada, +humana e +impactante**.

E, para isso, o programa está estruturado em 3 frentes:

Construindo estruturas

Visa consolidar estruturas internas que direcionem e favoreçam a prática de D&I na EloGroup.

Quebrando barreiras

Busca criar condições para que pessoas diversas possam fazer parte da **EloGroup** e possam se desenvolver profissionalmente.

Colecionando aprendizados

Objetiva ampliar o domínio de **EloGroupers** sobre a teoria e prática de D&I.

E dentre as ações contidas nesta última frente, está a elaboração do **Guia da Pessoa Aliada**, que em **2023**, apresenta sua segunda edição.

Nesse ano, o guia tem como objetivo a manutenção e continuidade do debate de pautas relevantes para comunidade LGBTQIA+, junto à celebração do mês do orgulho, por meio do aprofundamento de discussões elaboradas a partir de perspectivas e vivências, trazendo **conceitos, direcionamentos, pesquisas e recomendações práticas** que toda pessoa aliada da diversidade deve conhecer e exercer no dia a dia de nossa empresa e também fora dela.

Esperamos que ao consumir os materiais deste guia você possa se tornar uma pessoa verdadeiramente aliada dos grupos vulnerabilizados e, assim, contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e solidária.



Boa leitura!



Para saber mais sobre posicionamento da EloGroup com relação a Diversidade & Inclusão e o programa EloGroup+, acesse [nosso site](#) ou entre em contato através do e-mail: diversidade@elogroup.com.br



Índice



Deixa a gente se apresentar

Quem são as pessoas LGBTQIA+ da EloGroup



Ampliando o letramento

O que são a sigla, as bandeiras e os conceitos introdutórios



Compreendendo os desafios

Dados sobre conquista de direitos, violência, mercado de trabalho



Reconsiderando comportamentos

Condutas relevantes para o dia a dia



Continuando a aprendizagem

Mais materiais informativos que podem te auxiliar no dia a dia





**Deixa a gente
se apresentar**





16%

**da EloGroup
é LGBTQIA+**

Dados de 2022

Mas isso não é
só um número....

SOMOS PESSOAS

QUE VOCÊ
CONVIVE
NO DIA A DIA

SOMOS
REPRESENTADAS
PELO

ELOGBT 

E por meio deste guia viemos trazer informações que consideramos **fundamentais para você entender melhor a comunidade LGBTQIA+ e seus desafios**, bem como alguns direcionamentos, comportamentos e práticas inclusivas.

Tendo a mesma perspectiva da primeira edição, este material não é um guia definitivo e está longe de ser, por isso queremos que ele continue sendo evolutivo, sempre agregando novos conhecimentos.

Para auxiliar
na leitura:

Balão dos Sentimentos

Nestes balões deixamos nossos sentimentos como pessoas da comunidade LGBTQIA+, além de vivências e aplicações práticas das informações deste guia.



Ampliando o letramento



Você reconhece nossas bandeiras?

As bandeiras que representam a comunidade ainda não são amplamente conhecidas, mas são símbolos muito importantes para nós.

Ao lado, você pode aprender a reconhecer e saber um pouco mais sobre a representatividade de cada uma delas.



O “+”

Representa as demais possibilidades de identidade/expressão de gênero e sexualidade que fogem à norma hétero/cis. Por exemplo, as pessoas pansexuais, as pessoas não-binárias, as andróginas ou qualquer outra forma de existir.

BANDEIRA PROGRESSISTA

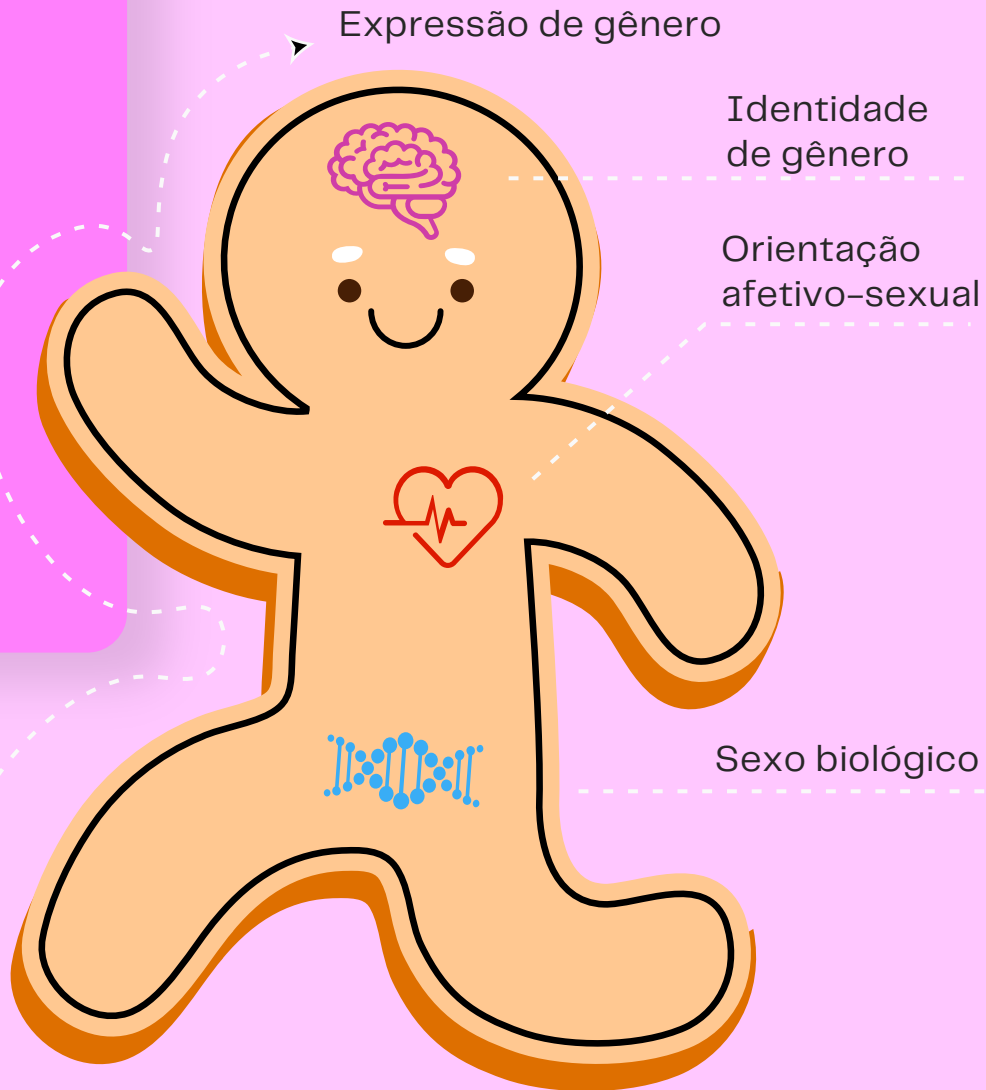
Presta homenagem às pessoas negras e trans que fundaram o movimento e, ao mesmo tempo, chama a atenção para como essas pessoas são invisibilizadas em relação à parcela branca e/ou cisgênero, mesmo dentro da comunidade.

As cores preta e marrom foram adicionadas para representar as pessoas não-brancas, enquanto o rosa e o azul representam pessoas trans, travestis ou que estejam fora da expressão binária de gênero. Além disso, há o círculo roxo com fundo amarelo, símbolo da comunidade intersexo. O formato em arco ou seta indica onde há maior urgência de progresso.

Vamos aprender um pouco mais?

Para não confundirmos os conceitos sobre gênero, orientação afetivo-sexual e sexo biológico, trouxemos uma representação visual para explicar de forma lúdica

BISCOITO DA SEXUALIDADE E GÊNERO



Identidade de gênero

Homem
(cis ou trans)

Pessoas
Não-binárias

Mulher
(cis ou trans)



Expressão de gênero

Masculina

Andrógina

Feminina



Sexo biológico

Masculino

Intersexo

Feminino



Orientação afetivo-sexual

Heterossexual

Bissexual
Pansexual

Homossexual

Assexual



IDENTIDADE DE GÊNERO

É uma identidade construída a partir de como a pessoa se reconhece e/ou se apresenta, que pode corresponder ou não ao seu sexo biológico.

CISGÊNERO

Cisgênero (cis) é o termo usado para se referir ao **indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o seu "gênero de nascença"**. Em outras palavras, para a pessoa cisgênero, a identidade de gênero (a forma como a pessoa se vê) corresponde ao gênero que lhe foi conferido ao nascer.

TRANSGÊNERO

Transgênero (trans) é uma terminologia mais ampla, utilizada para descrever **pessoas que transitam entre os gêneros**. Inclui pessoas transexuais, travestis e outras com aparência e características percebidas como “fora do padrão” cisnormativo e para as quais a própria percepção de **gênero é diferente daquele que lhe foi designado no momento do seu nascimento**.

HOMENS TRANS

São homens que não se identificam com o sexo biológico feminino que nasceram, nem com as atribuições socioculturais do gênero feminino. Em alguns casos, podem recorrer a modificações corporais (hormonioterapia e/ou cirurgia de redesignação sexual) para exercer sua identidade de gênero masculina, de acordo com seu bem estar biopsicossocial. **Contudo, tais modificações não são mandatórias para que sejam identificados como homens**.

MULHERES TRANS

São mulheres que não se identificam com o sexo biológico masculino que nasceram e nem com as atribuições socioculturais do gênero masculino. Em alguns casos, podem recorrer a modificações corporais (hormonioterapia e/ou cirurgia de redesignação sexual) para exercer sua identidade de gênero feminina, de acordo com seu bem estar biopsicossocial. **Contudo, tais modificações não são mandatórias para que sejam identificadas como mulheres**.

AS TRAVESTIS

São pessoas que se relacionam com o mundo através do gênero feminino, no que diz respeito à aparência e expressões corporais assumidas. Portanto, devem sempre ser referenciadas no feminino. **Não se identificam nem como homens, nem como mulheres, mas sim como travestis e reivindicam a legitimidade de sua identidade para além dos parâmetros binários atribuídos ao masculino ou ao feminino**.

NÃO-BINÁRIA

Refere-se às pessoas que **não se percebem exclusivamente pertencentes a um gênero**. Isso significa que sua identidade de gênero e expressão de gênero não são limitadas à binaridade do masculino ou do feminino.



ORIENTAÇÃO AFETIVO-SEXUAL

É a capacidade de ter, sentir ou desenvolver atração e/ou relação emocional, afetiva ou sexual por outra(s) pessoa(s). A orientação sexual pode ser heterossexual, homossexual, bissexual, assexual, pansexual, entre outras.

ASSEXUAIS

Uma pessoa assexual experimenta pouca ou nenhuma atração sexual. Mas isso não significa que ela não tenha relações sexuais, beije ou abrace em circunstância alguma. É possível que sinta atração romântica por outro indivíduo, bem como goste de toques e expresse desejo de estar em um relacionamento afetivo. O termo “assexuado” já foi muito usado, mas está incorreto. Ao se referir à sexualidade, usa-se assexual para se igualar às terminações de outras orientações como homossexual e heterossexual. Além disso, “assexuado” é um termo da biologia para se referir a seres unicelulares que se reproduzem por bipartição.

PANSEXUAL

Pessoa que sente atração sexual, emocional e/ou romântica por todos os gêneros ou sem se importar com o gênero da pessoa. Não necessariamente da mesma forma, ao mesmo tempo ou com a mesma intensidade.

BISSEXUAL

Pessoa que sente atração sexual, emocional e/ou romântica por pessoas de mais de um gênero, não necessariamente da mesma forma, ao mesmo tempo ou com a mesma intensidade.

HETEROSSEXUAL

O termo heterossexual designa uma pessoa cujo desejo afetivo, romântico e/ou sexual é voltado a uma pessoa de gênero “oposto”, considerando as representações tradicionais de “masculino e feminino”. Ou seja, um homem que tenha atração por uma mulher e vice-versa, independentemente de as pessoas serem cisgênero ou transgênero.

HOMOSSEXUAL

O termo homossexual designa uma pessoa na qual o desejo afetivo, romântico e/ou sexual é voltado ao mesmo gênero. Ou seja, um homem que tenha atração por outro homem ou uma mulher que tenha atração por outra mulher, independentemente de as pessoas serem cisgênero ou transgênero.

GAYS

Homens (cisgêneros ou transgêneros) que se autointitulam (ou seja, que se reconhecem) gays sentem atração e/ou estabelecem relação emocional, afetiva ou sexual com outros homens (cisgêneros ou transgêneros). Portanto, são homossexuais.

LÉSBICAS

Mulheres (cisgêneros ou transgêneros) que se autointitulam (ou seja, que se reconhecem) lésbicas sentem atração e/ou estabelecem relação emocional, afetiva ou sexual com outras mulheres (cisgêneros ou transgêneros). Portanto, são homossexuais.



SEXO BIOLÓGICO

É considerado pela Ciência como o conjunto de informações cromossômicas. Baseia-se na identificação genotípica e considera os órgãos sexuais do nascimento, a capacidade de reprodução e as principais características físicas e fisiológicas que diferenciam o masculino do feminino, ou o macho da fêmea. Existe a possibilidade de as pessoas nascerem com características femininas e masculinas, sendo chamadas de intersexo.



EXPRESSÃO DE GÊNERO

É a forma como uma pessoa se apresenta socialmente, em relação à sua aparência e ao seu comportamento de acordo com as expectativas sociais de um determinado gênero.

QUEER

Uma pessoa que não se identifica como cisgênero e/ou heterossexual. O termo queer é como um "guarda-chuva" que abriga várias possibilidades de gênero e sexualidade, o que inclui pessoas trans, lésbicas, gays e bissexuais, por exemplo. Ainda assim, **é comumente utilizado por pessoas que não veem sua identidade de gênero e/ou sua orientação como algo estático e que deve caber dentro de "caixinhas" pré-determinadas.**

INTERSEXO

É um termo geral usado para uma variedade de condições em que **uma pessoa nasce com uma composição cromossômica que foge ao padrão atribuído ao sexo masculino (XY) e o feminino (XX)**. O que pode gerar uma anatomia reprodutiva e/ou sexual que foge de padrões atribuídos ao sexo feminino ou masculino. Exemplo: uma pessoa que nasce com um pênis e com uma vagina.

ANDRÓGINA

Pessoa que possui traços físicos e características tanto femininas quanto masculinas. Uma pessoa andrógina é **aquela que apresenta uma ambiguidade em relação à sua aparência**, o que pode, ou não, se refletir em seu comportamento.

DRAG QUEEN e DRAG KING

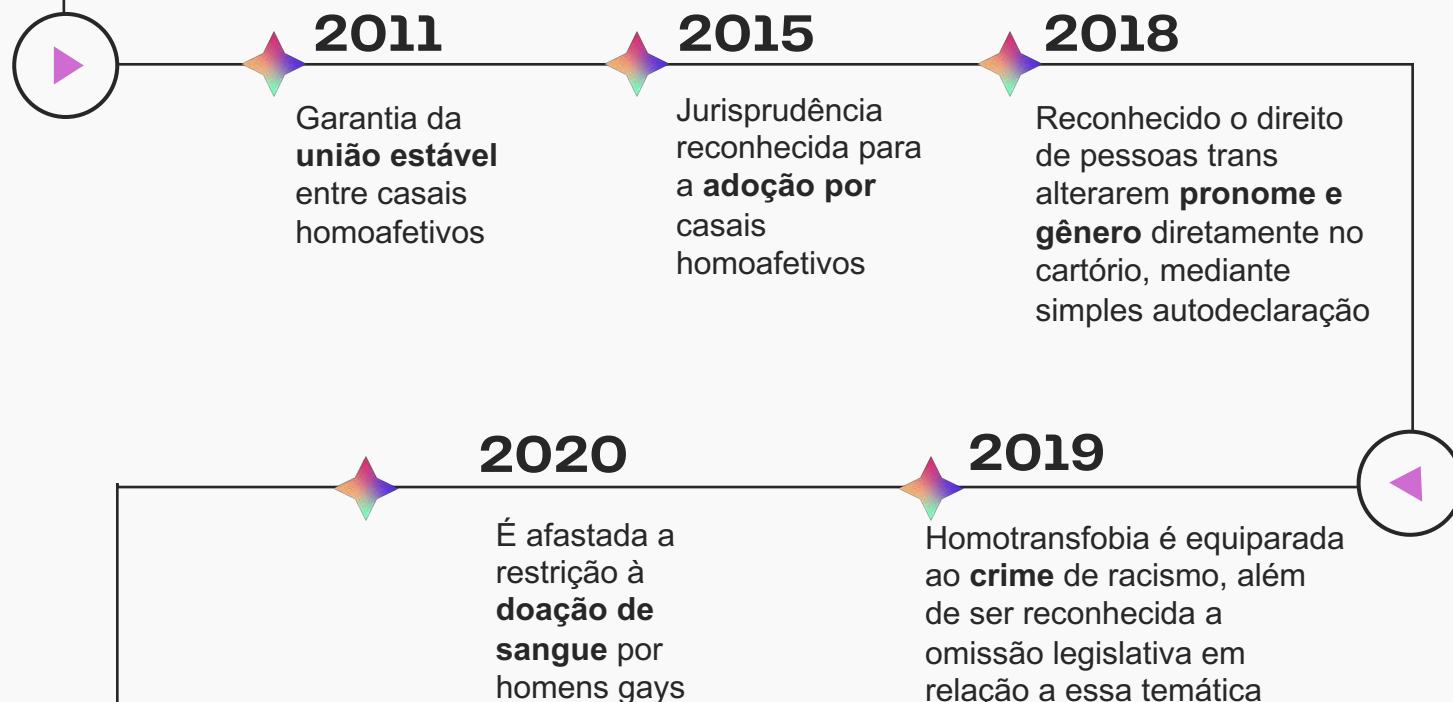
Expressão artística onde pessoas de um gênero se exibem, se vestem, se maquiam e se comportam exagerando os significantes do "padrão" do gênero "oposto", sendo uma representação temporária, sem ligação direta com a orientação sexual. Utiliza-se Drag Queen quando o gênero expressado artisticamente é feminino e Drag King quando é masculino.



Compreendendo os desafios



Marcos legais do STF para a população LGBTQIA+ no Brasil



Fonte:
[Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Direito das pessoas LGBTQIAP+, 2022](#)

Com o tempo temos tido avanços

A busca por direitos da comunidade é um esforço constante e a conscientização coletiva é importante para garantir a manutenção do que já foi conquistado, evitando retrocessos e pavimentando o caminho para novas conquistas.

Porque **direitos** não são privilégios

Muitos marcos, além de serem **recentes no Brasil**, são garantidos pelo Poder Judiciário. Isso é considerado volátil, pois **não há garantias legislativas (leis)** e os direitos ficam sujeitos a mudanças de entendimento ou posicionamento político.

Mas ainda sofremos com índices de violência desenfreada

Vivemos com sentimento constante **de insegurança e medo apenas por existirmos**. Entendendo um pouco mais sobre os dados de violência, você pode tomar consciência e colaborar para a redução da LGBTfobia conscientizando outras pessoas à sua volta.

Em **2022**, a cada **32 horas** uma pessoa LGBTQIA+ morreu no Brasil!

Fonte:
[Observatório de mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil, 2022](#)

Número de **mortes violentas** de LGBTQIA+ no Brasil

Entre **2000 e 2022**,

5.635

pessoas morreram em função do preconceito e da intolerância de parte da população, além do descaso do poder público

273

mortes **apenas** em **2022**

Mulheres trans e travestis...

são os grupos **mais vulneráveis** à violência e a crimes de ódio.



A violência materializada contra os corpos de **LGBTQIA+** é, em grande medida, uma violência de gênero.

58,24%

das mortes são de **travestis e mulheres trans**, aumento de 10% no índice desde o ano passado.

35 anos é a expectativa média de vida da população trans brasileira

Apontam dados da ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais)

Segmentos de LGBTQIA+ vítimas de mortes violentas em 2022

Travesti e Mulher Transexual
159 (58,24%)

Gay
96 (35,16%)

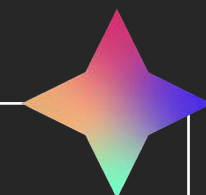
Lésbica
8 (2,93%)

Homem Trans e Pessoa Transmasculina
8 (2,93%)

Outros segmentos
2 (0,74%)

Fontes:

[Observatório de mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil, 2022](#)
[Dossiê ANTRA, 2023](#)



Pessoas negras também são as que sofrem mais violência

Segundo a ANTRA, as pessoas LGBTQIA+ negras são as que enfrentam os maiores índices de precarização de suas vidas e maior negação de direitos básicos, como ensino e acesso à saúde.



A violência materializada contra os corpos de **LGBTQIA+** é também uma violência racial.

166

denúncias de violência ou violações de direitos humanos contra homens negros LGBTQIA+.

Em dados levantados junto ao antigo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (atual Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania - MDH) em 2022, foi possível apontar que das **422 denúncias de violência de violações de direitos humanos contra os membros da comunidade LGBTQIA+, 166 eram de homens negros.**

Sendo os casos registrados principalmente no **núcleo familiar** por pais, tios, avôs, primos e irmãos.

Ainda temos muitos desafios quando o assunto é mercado de trabalho

Parte considerável da nossa comunidade **não tem as mesmas oportunidades de formação e vivem uma situação de subemprego**, caracterizada pela informalidade e – de forma mais alarmante na população trans e travestis – pela prostituição.



As travestis e mulheres trans, em sua grande maioria negras e periféricas, são a maior parcela desempregada, em subempregos e/ou na prostituição.

Fonte: Dossiê ANTRA, 2023

45%

das pessoas entrevistadas afirmam nunca terem trabalhado com uma pessoa trans

Fonte: Pesquisa Orgulho no Trabalho – LinkedIn, 2022

53%

das pessoas entrevistadas já ouviram relatos de colegas LGBTQIA+ que sofreram alguma forma de discriminação por causa da identidade de gênero ou orientação sexual

Fonte: Pesquisa Orgulho no Trabalho – LinkedIn, 2022

Para complementar, é necessário falar sobre o ambiente corporativo

Precisamos evoluir para promoção de mais oportunidades e continuidade das pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal, não só na adesão, mas também na permanência de seus cargos.



52%

das pessoas LGBTQIA+ entrevistadas não falam sobre sua sexualidade ou falam de forma restrita no ambiente de trabalho

Fonte: Pesquisa Orgulho no Trabalho – LinkedIn, 2022

43%

das pessoas LGBTQIA+ entrevistadas já sofreram algum tipo de discriminação, direta ou velada, de seus pares ou lideranças.

Fonte: Pesquisa Orgulho no Trabalho – LinkedIn, 2022

74%

das pessoas LGBTQIA+ entrevistadas afirmam acreditar que ainda falta um longo caminho para que as empresas acolham profissionais LGBTQs da melhor maneira

Fonte: Pesquisa Orgulho no Trabalho – LinkedIn, 2022





Reconsiderando comportamentos



Você tem consciência sobre o seu papel?

Vivemos uma realidade lgbtfóbica, em que as pessoas e as instituições reproduzem ideias preconceituosas, ainda que sem intenção.

Dessa forma, enfatizamos que os avanços por mais Diversidade & Inclusão vêm de esforços coletivos e de práticas diárias e você é parte fundamental do processo de transformação. Acreditamos que todas as pessoas precisam sair da inércia preconceituosa e entender como podem ser verdadeiras aliadas, ou seja, pessoas que não só respeitem, mas também valorizem pessoas LGBTQIA+ e as apoiem ativamente em suas demandas.

Confira as reflexões que achamos relevantes para o dia a dia!



Procure rever seus vieses inconscientes

É comum que o nosso comportamento seja guiado por associações mentais que são construídas e ensinadas no decorrer da vida. Para sermos colegas de trabalho mais inclusivos, é necessário identificar nossos vieses e demonstrar abertura para conhecer outras vivências e experiências, construindo um ambiente mais respeitoso e diverso.

Investigue sobre como pode ajudar

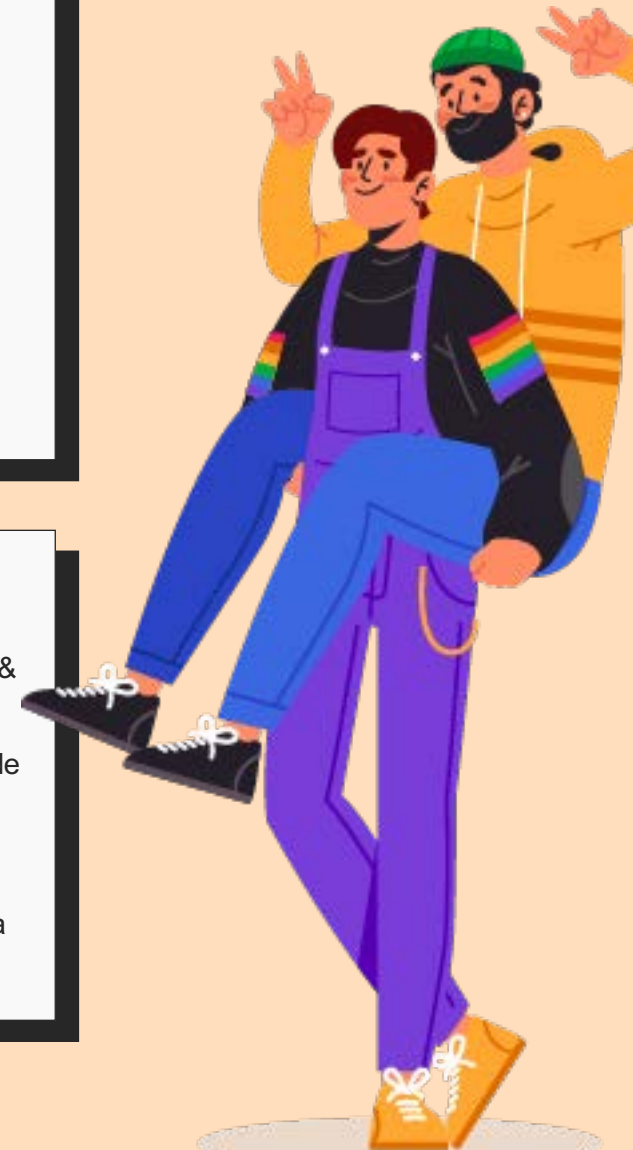
Verifique se as pessoas LGBTQIA+ ao seu redor estão passando por alguma situação difícil, ou se precisam de suporte pessoal ou profissional. São formas de potencializar o apoio a essas pessoas. Contudo, certifique-se de que há abertura antes de qualquer interferência. Pergunte se a pessoa está disposta a compartilhar suas demandas e evite situações constrangedoras.

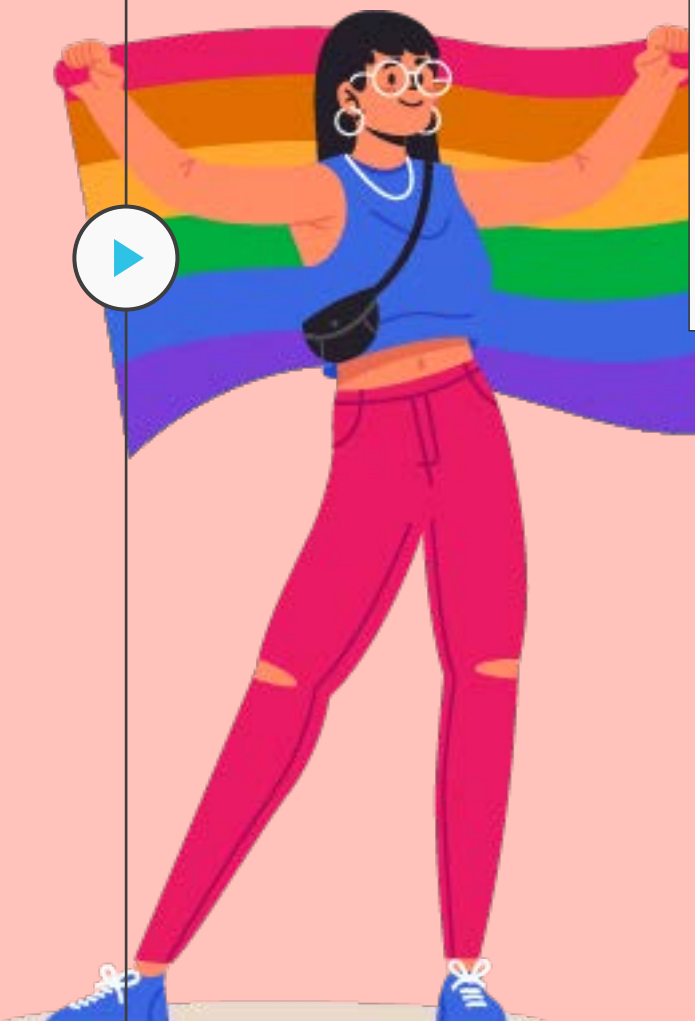
Participe ativamente

Recorrentemente são lançados momentos de troca e de capacitação sobre Diversidade & Inclusão. Participe! Continue sua formação e amplie o entendimento sobre os conteúdos para se letrar cada vez mais nessas temáticas, aliando-se e demonstrando preocupação real com a causa!

Incentive ações

É fundamental que as iniciativas de Diversidade & Inclusão também sejam apoiadas e defendidas por quem não faz parte de grupos de afinidade e grupos minoritários. Somente assim programas de formação, ações afirmativas, políticas antidiscriminação e programas de impulsionamento de carreira ganham força, desenvolvendo a estruturação não só de uma empresa diversa, mas que também seja inclusiva em todos os níveis hierárquicos.





Seja um vetor

É necessário incentivar e encorajar outras pessoas a serem aliadas, para que tenhamos cada vez mais colaboração para desenvolvermos ações e ampliarmos o nível de conhecimento das pessoas ao nosso redor acerca da comunidade LGBTQIA+, suas vivências e suas demandas.

Amplie a comunicação

O processo de aprendizagem é ativo, sendo necessário estar confortável para se munir de informação e poder aprender com outras pessoas de forma aberta. Se não sabe como se referir a uma pessoa, pergunte seu pronome, e se há alguma necessidade adicional que deva ser atendida para que essa pessoa se sinta mais confortável no ambiente de trabalho.

Permita a representatividade

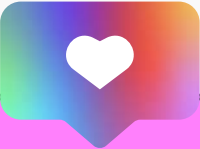
É importante que perante as organizações e a sociedade as pessoas LGBTQIA+ tenham voz e representatividade para tratar abertamente das suas demandas, desafios e proposição de ações. Enquanto pessoa aliada, não é necessariamente possível compreender todas as vivências e problemáticas, é importante que possamos falar por nós mesmos, mas é possível auxiliar na construção de pontes para que essas pautas sejam amplamente comunicadas e tratadas no cotidiano.

Reduza comportamentos ruins

É muito comum que no dia a dia escutemos piadas, comentários homofóbicos e violências veladas no ambiente de trabalho, infelizmente. Para além de não reproduzi-los, é necessário corrigi-los e combatê-los, repreendendo as pessoas e informando sobre os impactos que um ambiente hostil pode apresentar para uma pessoa LGBTQIA+ e a sua produtividade.

**Continuando a
aprendizagem**





Guia da Pessoa Aliada



A primeira edição do Guia da Pessoa Aliada conecta estruturas para iniciação de letramento, pesquisas e uma série de outras recomendações práticas para o dia a dia.

Relatório LinkedIn

O relatório produzido pelo Comitê interno de diversidade do LinkedIn traz um repositório de pesquisa acerca da perspectiva de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho em 2022.

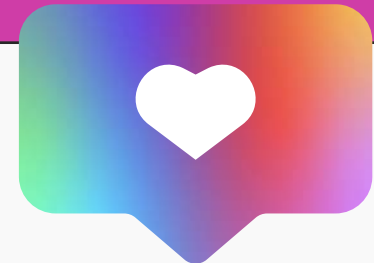
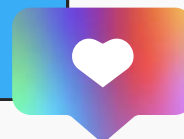
Como profissionais LGBTQIAP+ estão vendo o mercado de trabalho em 2022?



Documentário: A vida e morte de Marsha P. Johnson



O documentário aborda a vida da ativista Marsha P. Johnson que, junto com Sylvia Rivera, compôs a linha de frente dos atos de Stonewall, uma ação pioneira acerca da manifestação do orgulho LGBTQIAP+.



Como dar os próximos passos?

É importante começar a colocar em prática o que aprendeu. As chaves para continuar essa jornada são:



Consistência

Em junho há o destaque para a comunidade, mas a luta se dá o ano inteiro! Dessa forma, busque se informar e atuar pela causa em sua rotina.



Convivência

A luta se faz mais necessária quando personificada. Então, busque a convivência com pessoas LGBTQIA+ e escute as vivências. Além disso, existem vários conteúdos produzidos por pessoas da comunidade que podem trazer esse olhar diverso.



Este processo também é sobre coletividade e saiba que você não está só!

Conte com o grupo de afinidade ELOGBT como um instrumento de suporte para o avanço do seu processo em se tornar verdadeiramente uma pessoa aliada.

E não deixe de compartilhar esse material com suas amigadas, colegas e familiares, para que ainda mais pessoas consigam acessar as informações disponibilizadas no guia!

“

É **importante** que a gente entenda o nosso papel nessa jornada rumo a um mundo mais diverso e inclusivo, pensando que nós podemos ser **multiplicadores de conhecimento.**

”

Gabriela Augusto

Diretora Fundadora da Transcendemos – Consultoria de Diversidade. Discurso apresentado no TEDex UNESP Bauru em 2021.



ELOGBT+

Guia da pessoa aliada

2º edição

Um projeto



Para saber mais sobre Diversidade & Inclusão na EloGroup, acesse [nosso site](#) ou entre em contato através do e-mail: diversidade@elogroup.com.br