

PRE
DEM
CON
ITI
CEI
NDO
TOS

POR QUE AS EMPRESAS
PRECISAM SAIR DO ARMÁRIO

UM ESTUDO DA



2. Contexto

2.1 Justificativa

2.2 LGBTs no Brasil

2.3 Metodologias e dados demográficos

4. Nas empresas

4.1 Problemas

4.2 Benefícios da diversidade

4.3 Como a empresa deve agir

1. Santo Caos

3. Cenário

3.1 Escolha da profissão

3.2 Sobre se assumir

5. Finalização



HÉLIO MUNIZ - DIRETOR DE COMUNICAÇÃO DO MCDONALD'S BRASIL



DANIEL SANTA CRUZ

-  COMUNICAÇÃO SOCIAL NA ECA/USP
-  REDATOR PARA SONY, YAMAHA, BRADESCO E ITAÚ
-  6 MESES EM MADRID
-  GANHADOR DE 2 GLOBES AWARDS



GUILHERME FRANÇOLIN

-  COMUNICAÇÃO SOCIAL NA ECA/USP
-  MARKETING, CONSULTOR E NOVOS NEGÓCIOS PARA NOKIA, SAMARCO, MINERAÇÃO, CITIBANK, ECA JR, TERRAFORUM, ESPN, ABRIL E IFOOD DELIVERY
-  6 MESES EM MÁLAGA



JEAN SOLDATELLI

-  COMUNICAÇÃO SOCIAL NA ECA/USP
-  PLANEJAMENTO DE COMUNICAÇÃO PARA SONY, BRASIL KIRIN, UNILEVER, BACARDI
-  GANHADOR DE 3 GLOBES AWARDS NACIONAIS E 6 REGIONAIS

PARCEIROS DE PROJETOS



CAIO VOLPE
novos negócios



WOLF MENKE
empreendedor | designer



DIEGO ORTEGA
motion designer



ERIC ANACLETO
publicitário | sociólogo



FERNANDO CHIARI
produtor audiovisual



CAROL BORACZYNSKI
diretora de arte



NATALIA CARDOSO
pesquisadora | planner



ANDRÉ NAKASONE
produtor audiovisual



GUILHERME YAZAKI
educucomunicador



HARRISON KOBALSKI
film maker



RAFAEL GUARANHA
diretor de arte



RAPHAEL BERTHOUD
ilustrador



BRUNO MULTARI
film maker



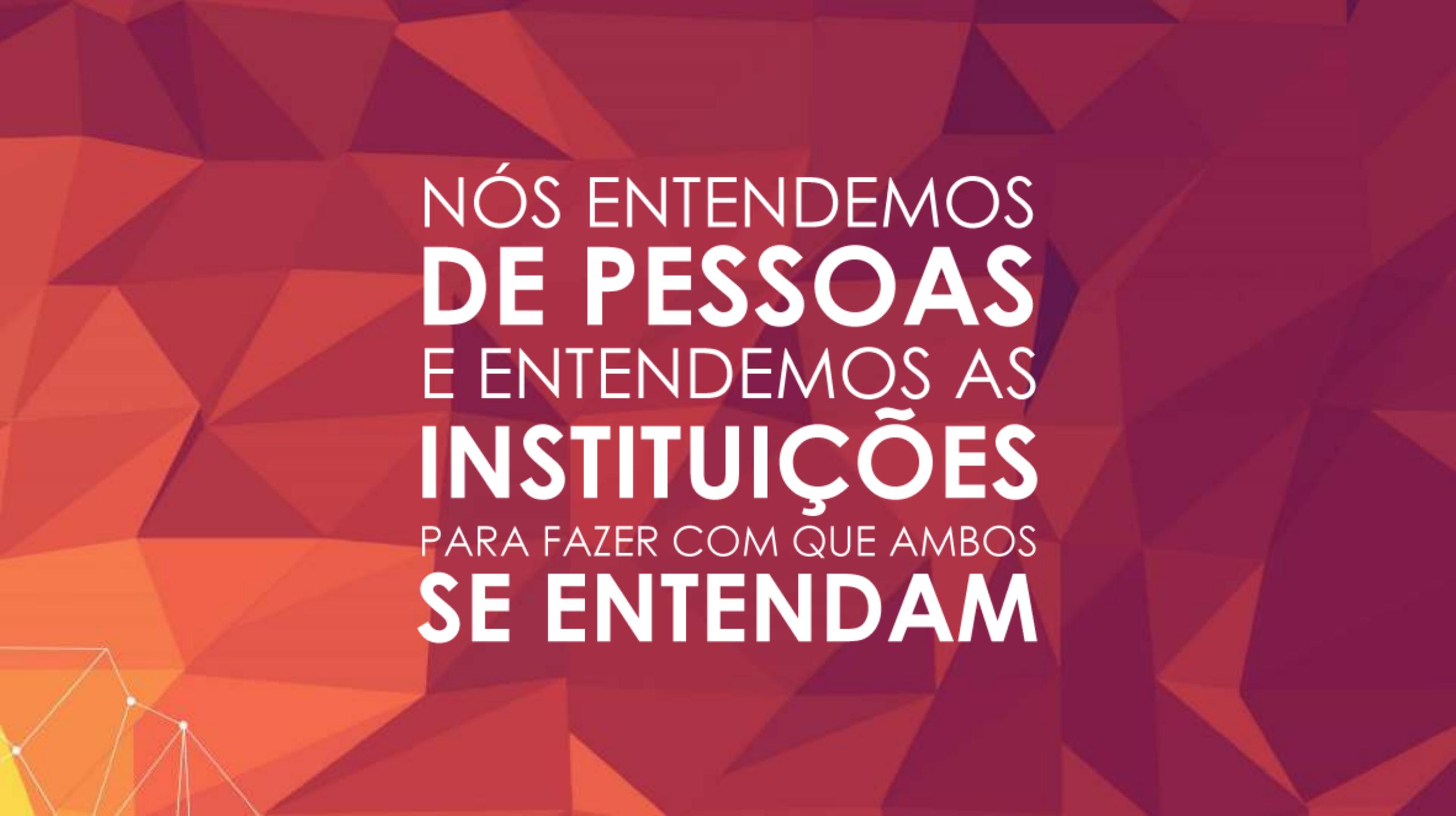
FERNANDA VIEIRA
editora de vídeo



RAFAEL VALFOGO
editor de vídeo



RENATA FRANCO
film maker



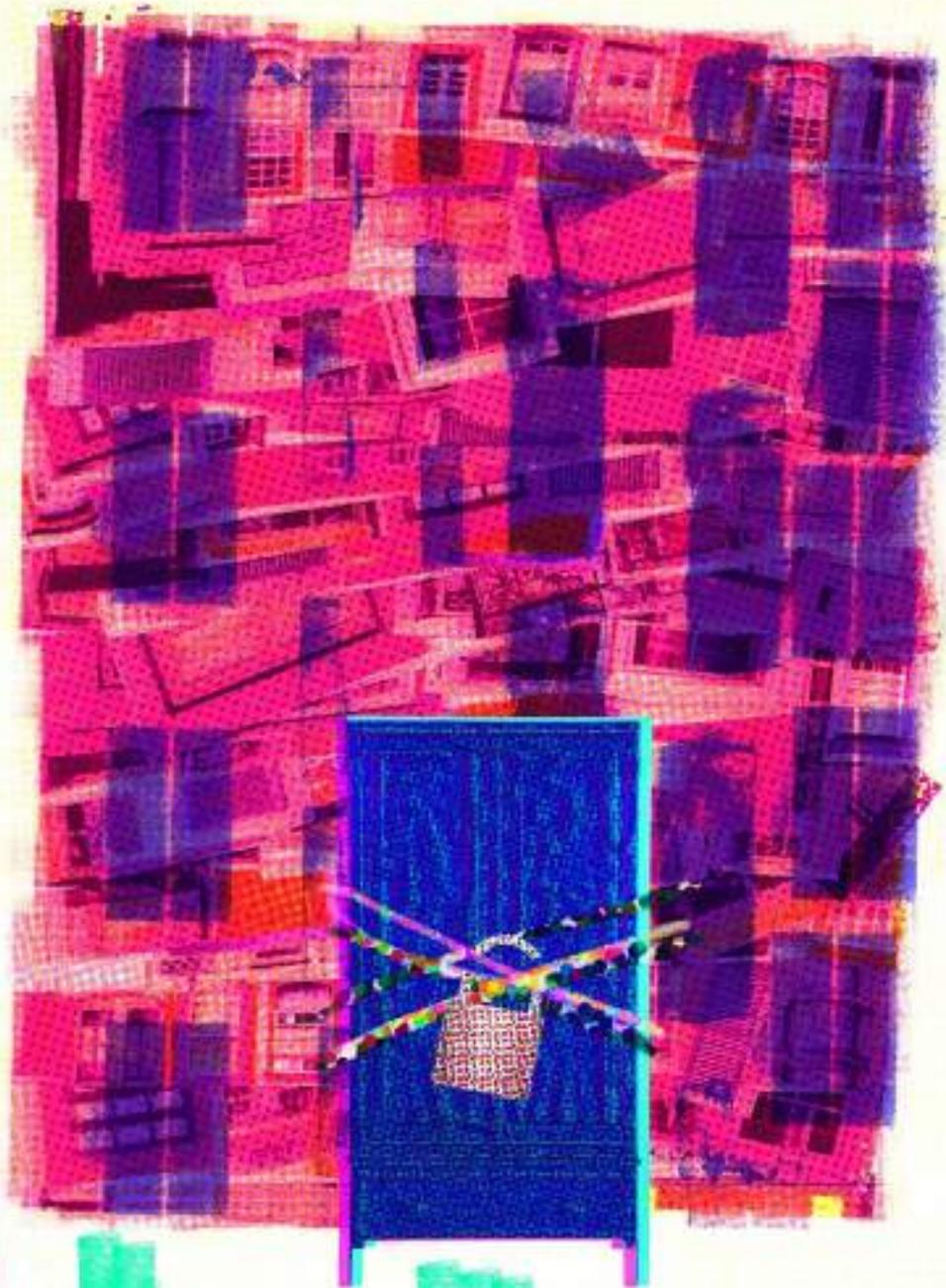
NÓS ENTENDEMOS
DE PESSOAS
E ENTENDEMOS AS
INSTITUIÇÕES
PARA FAZER COM QUE AMBOS
SE ENTENDAM

SOMOS UMA **CONSULTORIA** DE **ENGAJAMENTO**

OFERECEMOS ANÁLISES
DIFERENCIADAS E
AJUDAMOS A DESENVOLVER
E IMPLEMENTAR PLANOS DE
AÇÃO QUE IMPACTAM NOS
SEUS NEGÓCIOS

CONECTAMOS DIRETAMENTE
SUA MARCA AOS DIFERENTES
PÚBLICOS, SEJAM
CONSUMIDORES,
FUNCIONÁRIOS, FORNECEDORES
OU A COMUNIDADE





ANTES DE COMEÇARMOS

- Por que as empresas não saem do armário? De quem é a “culpa”?
- Escreva num post-it as iniciativas que a sua empresa possui hoje com relação à diversidade sexual e de gênero/ o que você acha que seria uma boa ação pró-diversidade



Folha de S.Paulo

3 hrs · 🌐

Like Page

As principais situações relatadas são relacionadas a piadas, fofocas, assédio moral e afastamento por parte dos colegas.

(via Folha Carreiras e Negócios)



Discriminação no trabalho atinge 40% dos profissionais LGBT, aponta pesquisa

CLASSIFICADOS.FOLHA.UOL.COM.BR

Unlike · Comment · Share

You, Guilherme França, Gabriel Morais and 669 others like this.

Most Relevant

58 shares



Wandherson Bento Já sofri homofobia velada no meu trabalho, é bastante frustrante, só não denunciei porque não foi direta. Ouvir um profissional, uma pessoa estudada, dizer que "gays são lixos", "que a AIDS é uma doença gay" e outras bobagens, é realmente triste. É mais triste saber que não estamos livres de preconceitos, de discriminação.

Like · Reply · 2 · 2 hrs



Peterson Smith Silva Não aguenta a pressão vai vender limão no farol, huehuehue

Like · 2 · 2 hrs



L Fernando De Paula Ficam na zona a madrugada toda, não são produtivos e depois reclamam.

Like · Reply · 1 · 1 hr



Vila Mariana Vila Mariana É só se portar igual gente que a situação melhora. 😊

Like · Reply · 1 hr



Wákila Mesquita Só 40%? Já tive chefe gay que queria que eu fosse "discreto" para não desconfiarem dele por ter me contratado, já tive chefe evangélico completamente maluco que se dizia contra o preconceito mas mandava cortar textos que eu escrevia e tratava de direitos LGBT, sempre a pedido do pastor da igreja dele, tive chefe que nas confraternizações da empresa fazia piadas toscas falando que "viado cagava pra dentro", tive um chefe q me chamava de viado e falava que era só brincadeira, tenho hj um colega de trabalho que afirmou que eu tenho uma doença e que se for a uma igreja o pastor pode me curar. Vou parar por aqui pq homofobia não existe.

Like · Reply · 1 hr · Edited



Cleitton Oliveira

Esses santos... Coitados.

Ontem às 22:52 · Curtir · Responder



Victor Campello

Palhaçada, tem q discriminar msm

Ontem às 22:38 · Curtir · Responder



João Adhemar Bincoletto

Muda o disco bolivarianos...

há 23 minutos · Curtir · Responder



Alê Campbell

ninguém liga

há 37 minutos · Curtir · Responder



Carlos Rebouças

Agora deu! Ou seria deram?

há 24 minutos · Curtir · Responder



Luiz Rubens P Carvalho Jr.

Mais conversa mole pra boi dormir. Vira o disco.

Ontem às 23:13 · Curtir · Responder



Rosa Rps

Mi mi mi ..

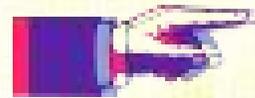
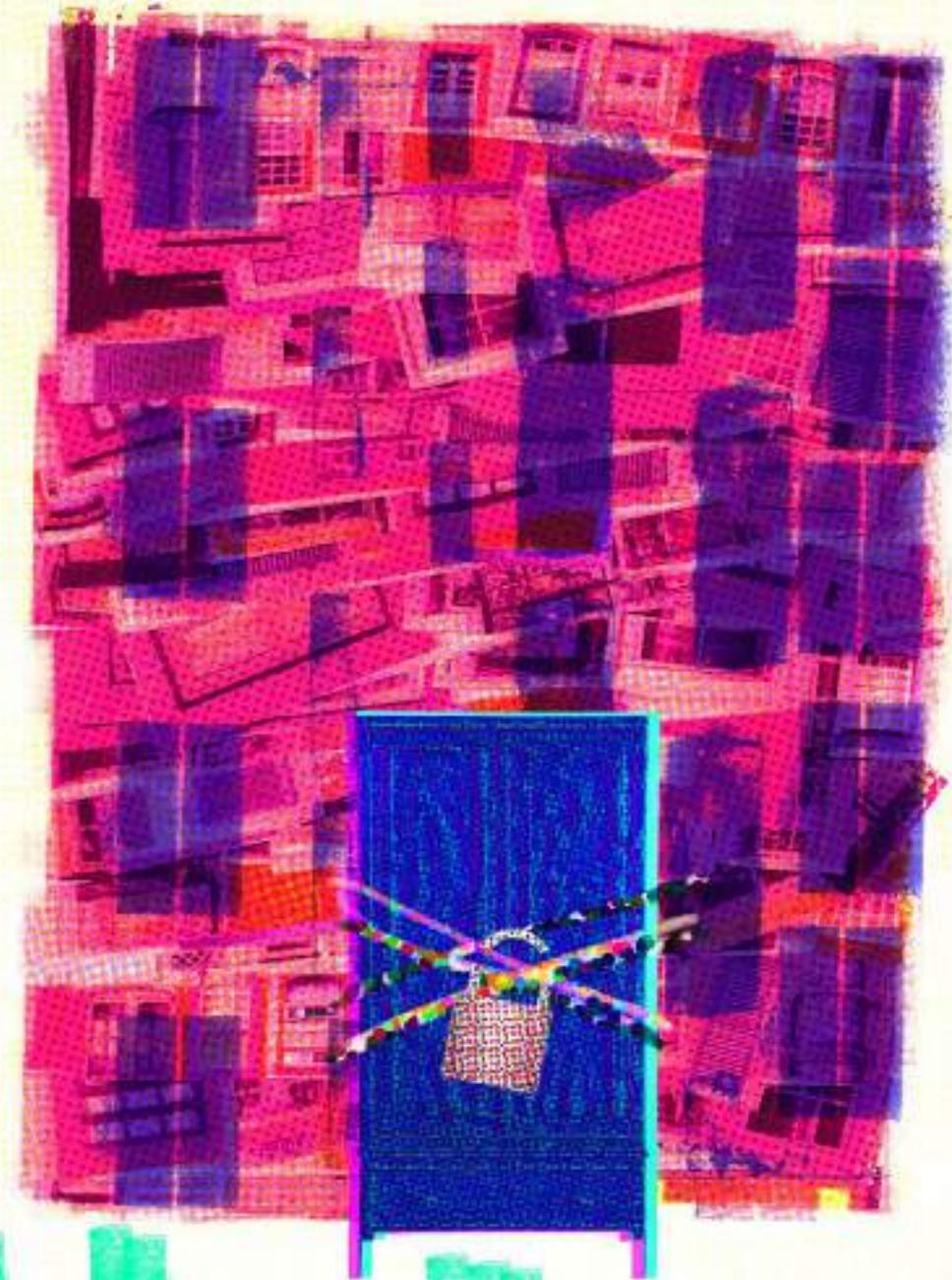
há 9 minutos · Curtir · Responder



Peterson Smith Silva

90% dos homossexuais têm uma coisa em comum, o vírus HIV, e o fato de usar o homossexualismo como ofensa, isso sim é demência, huehuehue

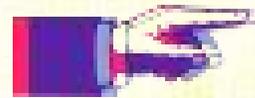
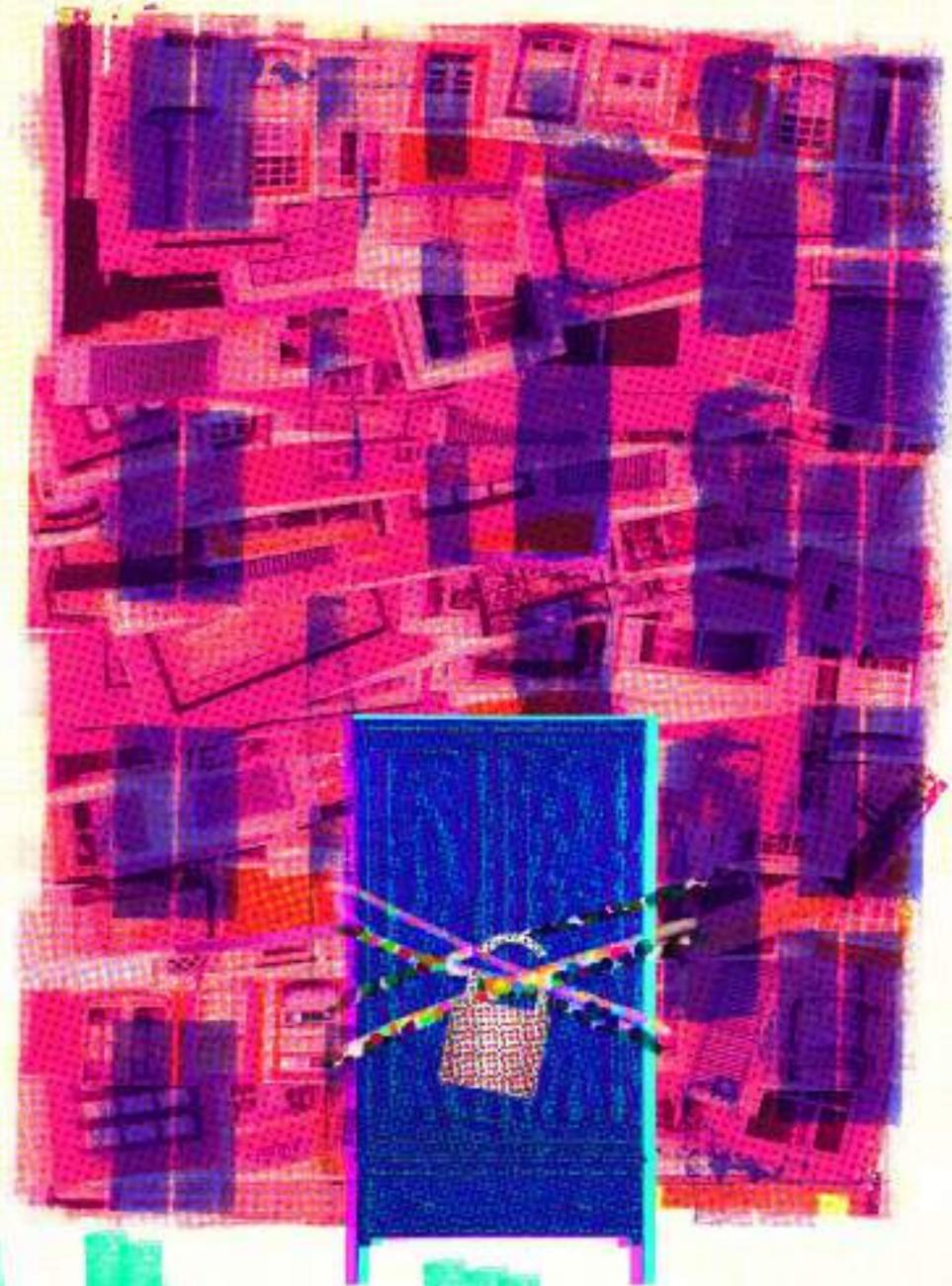
há 12 minutos · Curtir



Por que esse estudo?

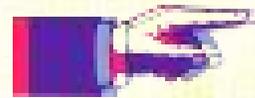
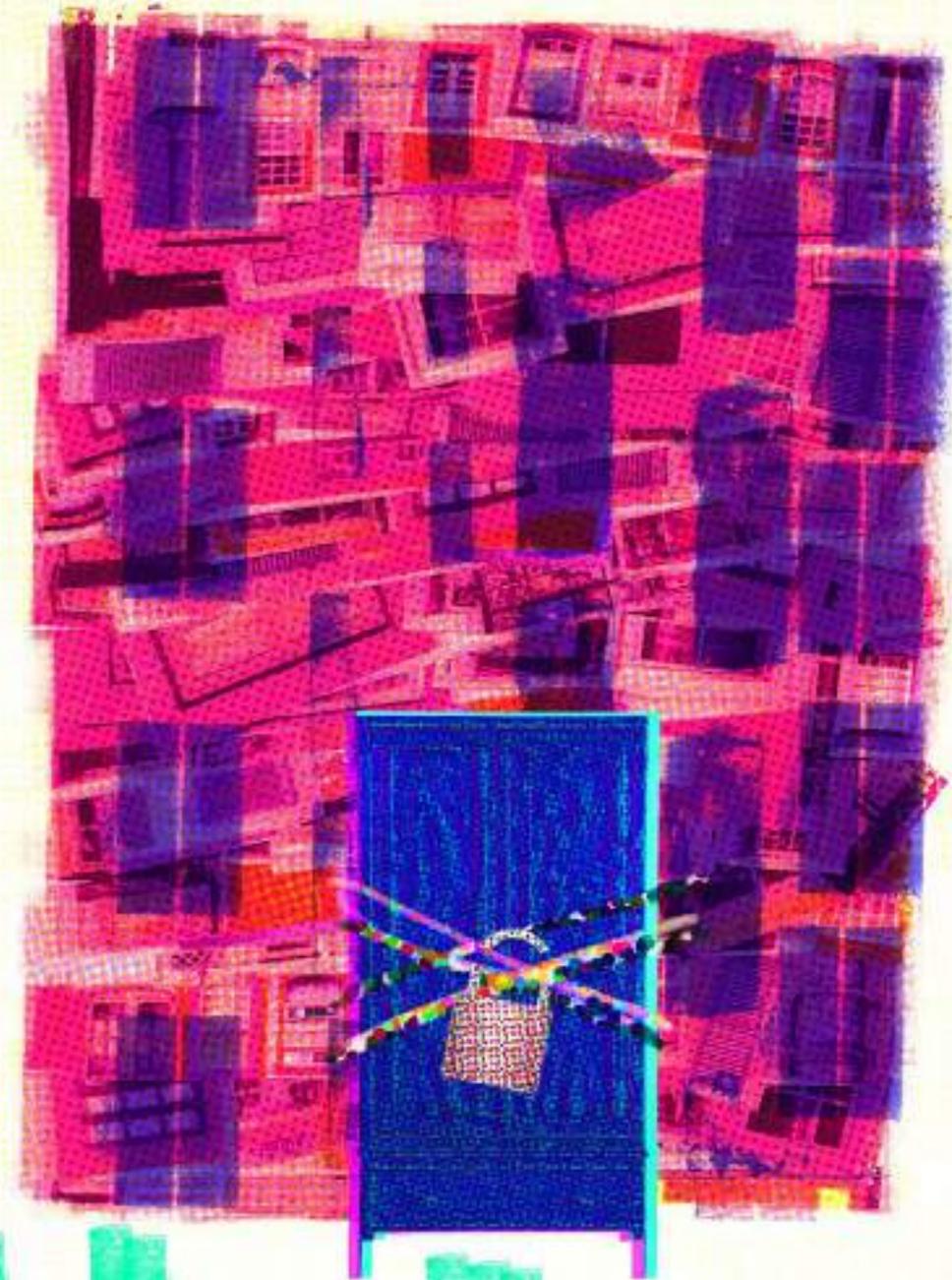
Estamos aprendendo com isso.

Termos, classificações, legislação não são nossas especialidades. Nós procuramos entender o contexto e o comportamento.



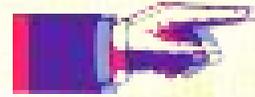
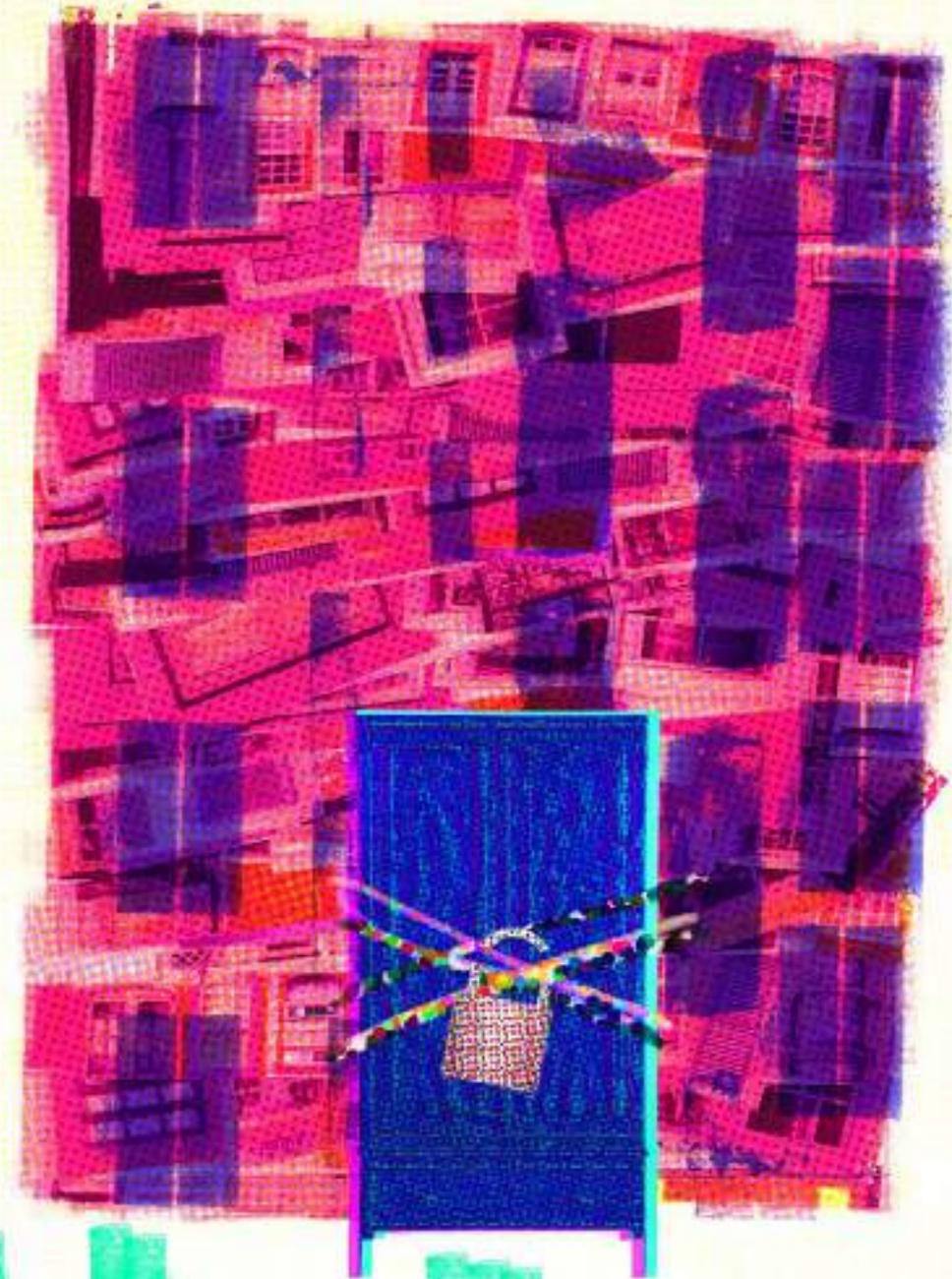
Por que esse estudo?

“ Antes de entrar nessa empresa eu não gostava, não interagia, não queria que eles chegassem perto. Hoje sou amigo, parceiro. Abraço e converso sem nenhuma vergonha. ”



Por que esse estudo?

Nosso papel como consultoria de engajamento:
como conectar as empresas a essas pessoas que
hoje estão desconectadas?



Por que esse estudo?

- Já imaginou se um médico fosse julgado por ser careca? Se um profissional fosse julgado por uma característica totalmente pessoal?
- Isso não acontece com carecas, mas acontece com LGBTs todos os dias.
- Por que a diversidade sexual e de gênero ainda é um tabu na sociedade e nas empresas? E como as empresas podem lidar com isso?

METODOLOGIA

- Estudo sem fins estatísticos
- 230 entrevistados - *ativistas, especialistas (psicólogos, psiquiatras, advogados), RHs e profissionais LGBT*
- Pesquisa online e entrevistas em profundidade
- + de 70 horas de filmagem

DADOS

- 14 estados participantes, grande maioria de São Paulo



DADOS

sexo



51%

49%

gênero que se identifica



49%

48%

3%

orientação sexual

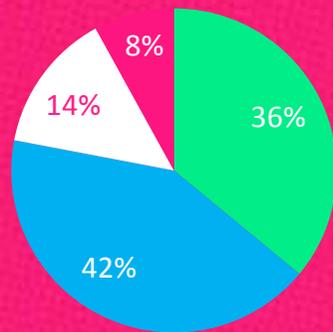
homossexual 73%

bissexual 21,5%

outra 5,5%

DADOS

escolaridade



■ Superior incompleto

■ Superior completo

■ Pós-graduação

■ Outros

renda individual mensal

até 1 SM 10%

1 a 2 SM 21%

2 a 4 SM 26%

4 a 10 SM 25%

10 a 20 SM 4%

> 20 SM 2%

não responderam 12%

DADOS

porte da empresa



postura da empresa



LGBT NO BRASIL

- São aproximadamente **18 milhões de pessoas**
- 47% está nas **classes AB**
- 58% têm **parceiro fixo**
- Segundo o IBGE (2011), há mais de **60 mil casais gays** com união estável no Brasil
- Movimentam **R\$ 150 bilhões por ano** no Brasil
- A Parada LGBT de SP movimenta mais de **R\$400 milhões**

Fontes: ABGLT / IBGE / inSearch / Abrat GLS



Constituição [1988]

PEC 66/2003

proíbe a **discriminação salarial***

PLC 122/2006

torna **crime** a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero*

2011

supremo reconhece **união homoafetiva**

2011

decisão judicial acatada pelo Ministério da Saúde ampliou o acesso às **cirurgias de mudança de sexo** e casais gays passaram a poder incluir cônjuges como dependentes no **Imposto de Renda**

2013

cartórios são obrigados a realizar a cerimônia de **casamento homoafetivo**

2013

portaria do Ministério da Saúde autorizou a inclusão de **companheiros em planos de saúde**

CONSTITUIÇÃO

REPÚBLICA
FEDERATIVA
DO BRASIL

ESC

OLH

AD ▶ PRO

FIS

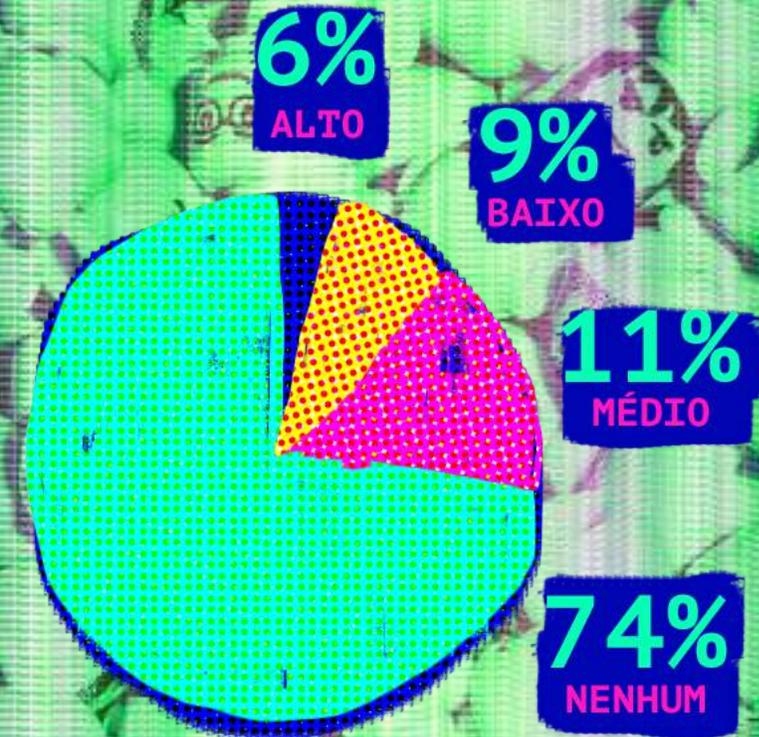
SÃO

PRE
CON
FEI
TOS
DEM
ITI
NDO

INFLUÊNCIA DA ORIENTAÇÃO SEXUAL NA ESCOLHA DE CARREIRA

1 EM CADA 4 ENTREVISTADOS

acreditam que a orientação sexual tem algum tipo de influência na escolha da carreira.



A maior parte dos entrevistados **NÃO** vê uma predisposição de LGBTs a determinadas profissões.

Porém, há um fator cultural muito forte que associa, por exemplo, **PROFISSÕES DE BELEZA E ESTÉTICA À FEMINILIDADE**, e por extensão associa também os homens gays a esse universo.

Além disso, em determinadas profissões, **MAIS FORMAIS OU TRADICIONAIS** como engenharia ou direito, há um certo “medo” de falar do tema.

Essas áreas não são necessariamente mais preconceituosas, e nem têm menos LGBTs, mas é senso comum que há **MENOS ASSUMIDOS**.

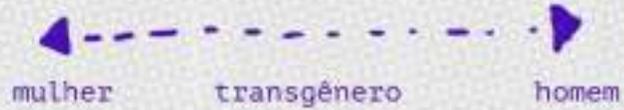


SEA
SSU
MIR

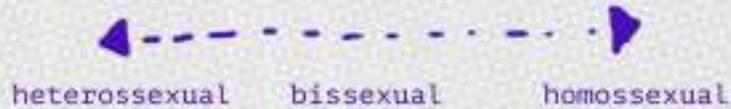
PRE
CON
CEI
TOS
DEM
ITI
NDO



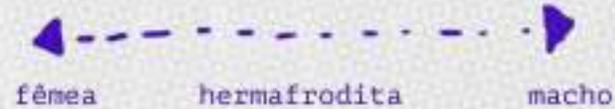
IDENTIDADE DE GÊNERO



ORIENTAÇÃO AFETIVA-SEXUAL



SEXO BIOLÓGICO



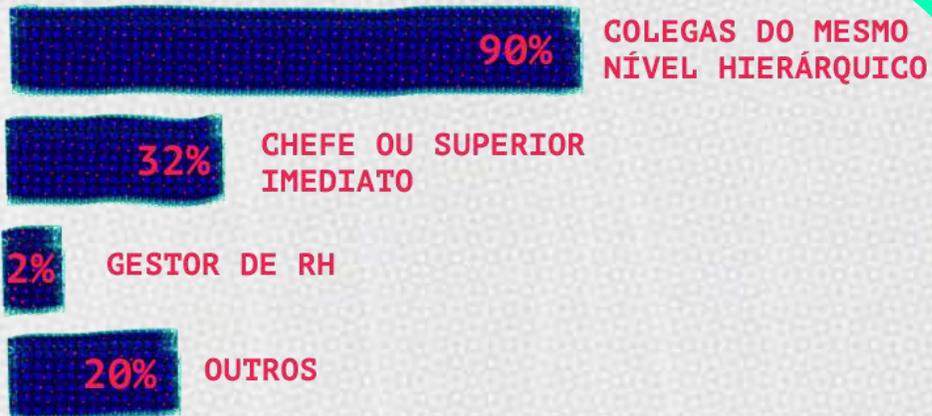
EXPRESSÃO DE GÊNERO



A orientação sexual e a identidade de gênero são características muito pessoais, que não influenciam em nada a capacidade profissional. Mas muitas vezes não são encaradas dessa forma.

Por isso, ainda há muita resistência ao tema na sociedade e nas empresas. Isso **IMPEDE QUE AS PESSOAS CRIEM RELACIONAMENTOS DE AMIZADE COM COLEGAS**, e dificulta recrutamento e seleção

PARA QUEM ASSUMEM?



PRINCIPAIS MOTIVOS PARA NÃO DECLARAR:

- FALTA DE INTIMIDADE,
- NÃO SENTE NECESSIDADE DE EXPOR A VIDA PESSOAL,
- MEDO DE DISCRIMINAÇÃO,
- DEMISSÃO OU DÚVIDA SOBRE A CAPACIDADE PROFISSIONAL

47%

DECLARAM ORIENTAÇÃO SEXUAL NO TRABALHO

53%

NÃO DECLARAM/SOMENTE PARA ALGUMAS PESSOAS

40%

DOS ENTREVISTADOS JÁ SOFRERAM
DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO
SEXUAL NO TRABALHO

**PRINCIPAIS
SITUAÇÕES
DESCRITAS:**

PIADAS SEM
CONSENTIMENTO
POR SUPERIORES
OU COLEGAS;

COLEGAS
EVITAVAM;

FOFOCAS;

ASSÉDIO MORAL;

EXPOSIÇÃO POR
COLEGAS SEGUIDA
DE PEDIDO
DE DEMISSÃO

MORO COM EL(X)

SAI COM UM(X) AMIG(X)

COM (X) NAMORAD(X)

Por medo ou desconfiança, pessoas acabam inventando uma **VIDA “PARALELA”** e criando estratégias para não revelar sua orientação sexual para os colegas.

Essas estratégias podem gerar um **STRESS EMOCIONAL** muito grande, pois exigem que a pessoa esteja sempre se “policiando”

**PRO
BLE
MAS**



PRE
CON
ITIN
DEI
NDO
FEI
TOS



SOCIEDADE

PRECONCEITUOSA

=

EMPRESA

PRECONCEITUOSA

?

MANUAL DE CONDUTA
ORGANIZACIONAL

- diversidade de uma forma **GENÉRICA** e sem desdobramentos práticos.
- apenas algumas demonstram **NÃO ADMITIR DISCRIMINAÇÃO** de nenhuma natureza, e incluem nisso a orientação sexual.
- quando se fala de **IDENTIDADE DE GÊNERO**, é mais raro ainda.
- gestores de RH ainda sentem **RESISTÊNCIA** nos departamentos e empresas na hora de apresentar candidatos LGBT.

MANUAL DE CONDUTA ORGANIZACIONAL

38% DAS EMPRESAS TÊM RESTRIÇÕES PARA A CONTRATAÇÃO DE HOMOSSEXUAIS*

PESQUISA DA ABRH

- 60% suas empresas não difundem o respeito aos LGBTs
- 30% responderam que o assunto é tratado no âmbito corporativo
- 10% disseram que suas empresas possuem ações efetivas com esse foco

54% ACREDITAM QUE A DISCRIMINAÇÃO EXISTA, AINDA QUE SEJA VELADA*

*trabalhando.com

das 50 empresas que compõem o ranking internacional de diversidade e inclusão, nenhuma tem origem brasileira



Apenas 11 instituições no Estado de SP são certificadas pelo Selo Paulista da Diversidade Pleno: Kraft Foods, Accenture, CESP (Cia Energética de SP), Dow Chemical, Jari Celulose, Bradesco, Equipalcool, GPA, Associação Comercial de SP, Veyance Technologies, COMGAS, SABESP

A certificação Pleno destaca as organizações que possuem iniciativas maduras e efetivas de valorização da diversidade (incluindo sexual e de gênero), e é concedida pela Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho

90%

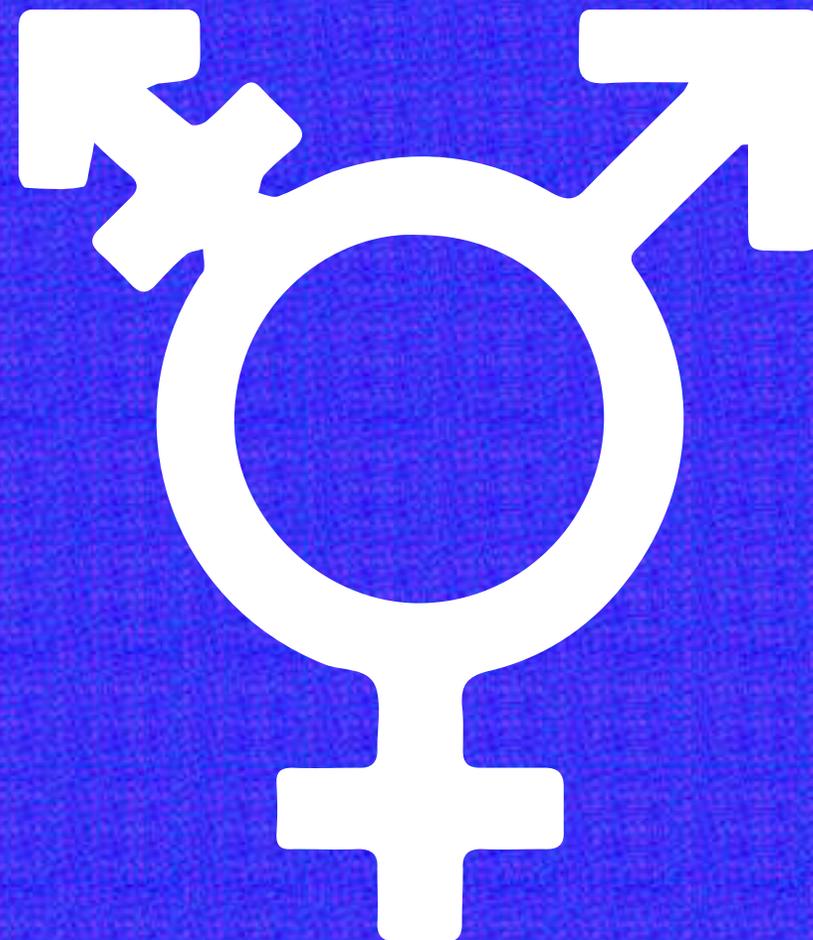
**DAS TRAVESTIS E TRANSEXUAIS
NO BRASIL ESTÃO NA PROSTITUIÇÃO***

* associação nacional de travestis e transsexuais

Pessoas **TRANS** com currículos bons até são chamadas para entrevistas, mas são **DESCARTADAS DO PROCESSO** quando o entrevistador percebe que são trans.

Quando a pessoa trans consegue colocar o **NOME SOCIAL*** nos documentos de identidade, o **PROBLEMA MUITAS VEZES DESAPARECE**

**nome social é o nome que a pessoa trans adota após mudar de gênero, e que normalmente não é respeitado pelas empresas*



BEN

EFÍ

CIO

SDADIV

ERS

IDA

DE

PRE
CON
ITTI
NDO
EIT
TOS



EMPRESAS COM POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO TÊM 15% A MAIS DE PROBABILIDADE DE SUPERAR AS METAS*

segundo o psicanalista Oswaldo de Vitto, pessoas que precisam esconder quem são no trabalho se engajam pouco, produzem menos, inovam menos e ficam menos tempo na empresa

EM EMPRESAS DO REINO UNIDO, PARA CADA 10% DE AUMENTO NO ÍNDICE DE DIVERSIDADE DE GÊNERO, O LUCRO BRUTO AUMENTOU 3,5%*

segundo Reinaldo Bugarelli, ativista e idealizador do Forum de Empresas e Direitos LGBT, **EMPRESAS QUE SE MOSTREM ABERTAS À DIVERSIDADE GANHAM VANTAGENS SIGNIFICATIVAS:** passam a “transmitir significados e valores mais positivos através de sua marca”

*diversity matters, 2014

QUANTO MAIS ABERTA FOR A EMPRESA,

MAIS ENGAJADOS

SERÃO SEUS FUNCIONÁRIOS

87% of workers worldwide

are either not engaged or actively disengaged

\$450 - \$550 billion

is the cost of disengaged employees per year

<http://goo.gl/kSaN1P>

para cada ponto percentual de

redução no turnover,

houve um crescimento de

0,5 ponto percentual

no crescimento do negócio

<http://goo.gl/gpLmq3>

**o preço para substituir
um empregado varia de
0,5 a 1,5 vezes seu salário**

<http://goo.gl/gpLmq3>

PRE
CON
FEI
TOS
DEM
ITI
NDO

COMO

A EMPRESA

DEVE

AGIR

ORIENTAÇÃO SEXUAL
JÁ INFLUENCIOU
ESCOLHA DE VAGAS
DE TRABALHO:

37%

SIM

63%

NÃO

GRAU DE INFLUÊNCIA
NA ESCOLHA DE VAGAS:

37% ALTO

24% MÉDIO

29% BAIXO

13%

DISSERAM JÁ TER TIDO DIFICULDADES
PARA ENCONTRAR EMPREGO POR CONTA
DE SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL

COMO

A EMPRESA

DEVE

AGIR

SER NEUTRO NÃO É O SUFICIENTE

SENSIBILIDADE

FLEXIBILIDADE

**CONHECER A FUNDO SEUS
FUNCIONÁRIOS E SUA CULTURA**

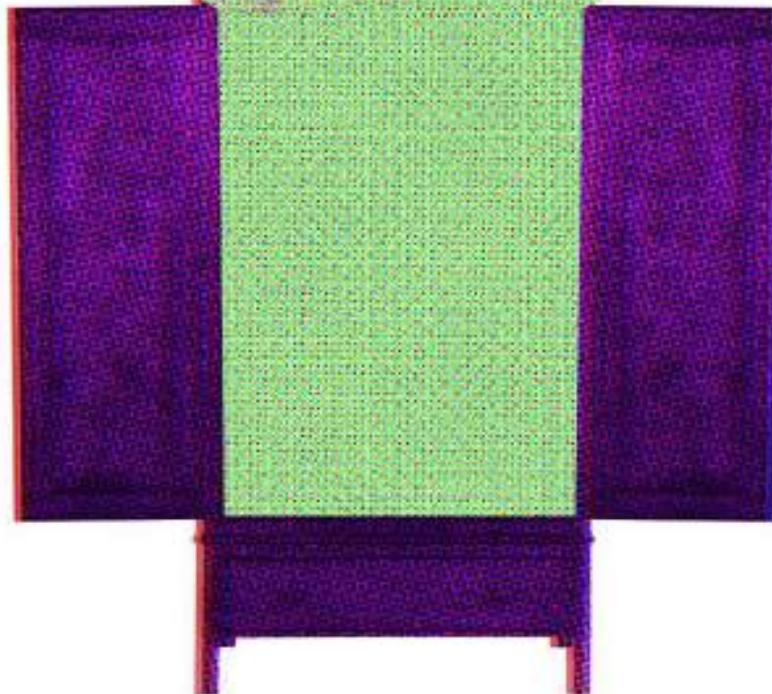
ANTES DE ACABARMOS

Pensando em tudo que você viu hoje, escreva em um post-it as iniciativas que você gostaria de implementar na sua empresa

AO SE POSICIONAREM DE FORMA ATIVA E ABRIREM AS PORTAS PARA A DIVERSIDADE, AS ORGANIZAÇÕES:

- Se tornam mais humanas e tolerantes;
- Conseguem atrair mais e reter melhor seus talentos;
- Melhoram a qualidade de vida de suas pessoas;
- Ganham visões de mundo diferentes;
- Passam uma imagem cada vez mais positiva;
- Abrem caminho para novos mercados e negócios.

POR QUE VOCÊ AINDA NÃO SE POSICIONOU?



quer saber mais? entre em contato
com querofalarcom@santocaos.com.br