



Sensibilização para a igualdade de tratamento e a não discriminação

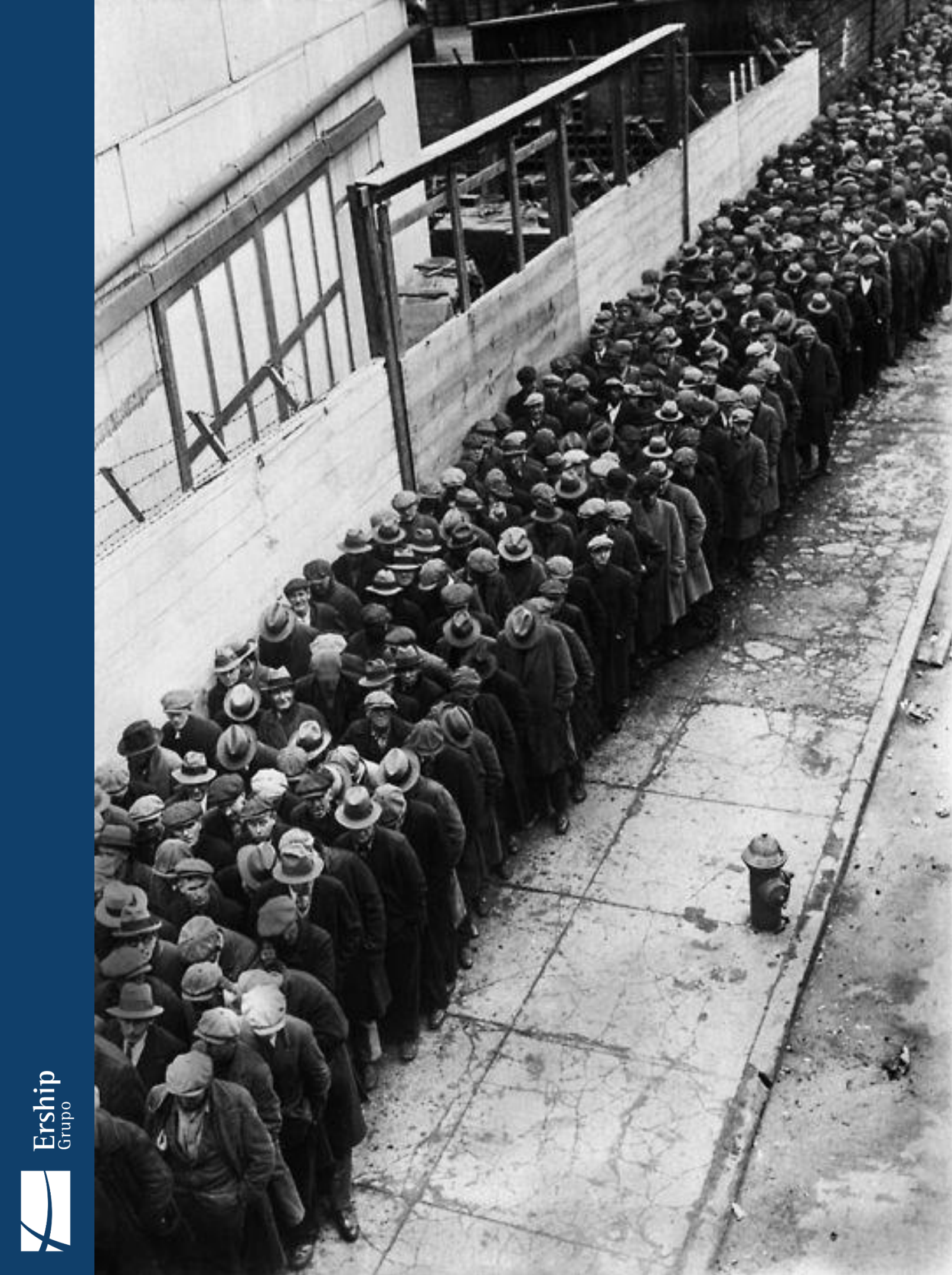
DAS PESSOAS LGBTI

”A diversidade não é sobre como nos diferenciamos,
mas sobre aceitar o que nos une.”

Ola Joseph.



Ership
Grupo



Vivemos numa sociedade que promove a diversidade e a inclusão mas, para muitas **peessoas LGBTI**, viver a sua identidade ou orientação sexual continua a ser um grande desafio. Nem sempre é fácil nem seguro mostrar-se de forma natural e autêntica, inclusive a nível privado.

Porque é que falamos disso a nível laboral?

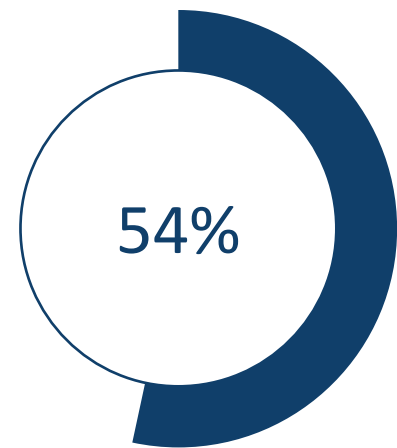
O local de trabalho também é um **espaço vital** porque passamos uma grande parte da nossa vida no mesmo. O facto de nos sentirmos livres e seguros neste ambiente tem um impacto direto no **bem-estar, na motivação e na produtividade**.

Mesmo que aparentemente não haja conflitos visíveis, pode haver medo ou **autocensura**, dado que muitas pessoas LGBTI continuam a não se sentirem confortáveis, partilhando algo tão quotidiano como uma piada ou um comentário sobre a sua **vida privada**, o que nas pessoas heterossexuais costuma estar totalmente normalizado. Por isso é importante **não confundir a vida pessoal com a vida íntima**.

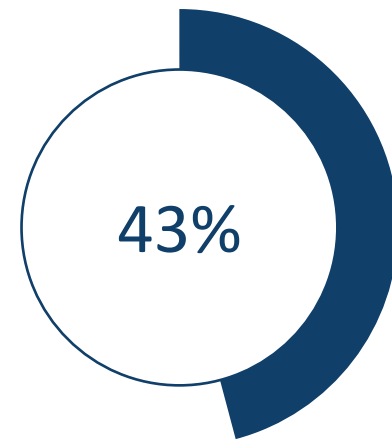
Enquanto a **vida pessoal** inclui aspetos sociais e afetivos que partilhamos de forma **natural** no trabalho como falar da família, do(a) parceiro(a) ou de planos para o fim de semana, a **vida íntima** refere-se ao aspeto sexual ou a **aspetos privados** que não costumam fazer parte do ambiente laboral, independentemente da orientação sexual.

Motivos pelos quais algumas pessoas LGBTI não são totalmente visíveis no trabalho.

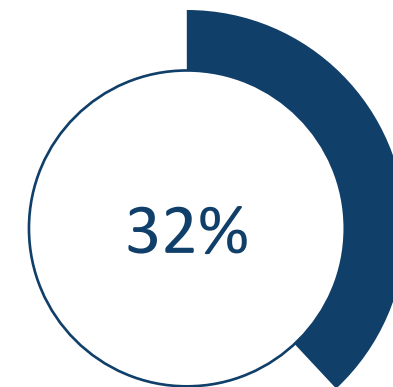
(Várias respostas possíveis)



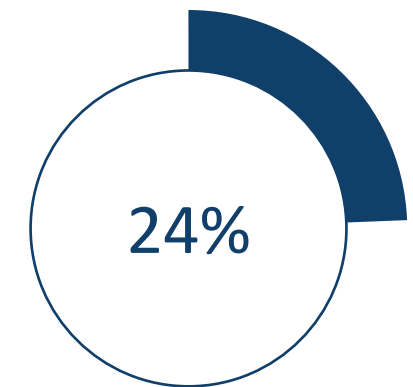
Faz parte da minha privacidade



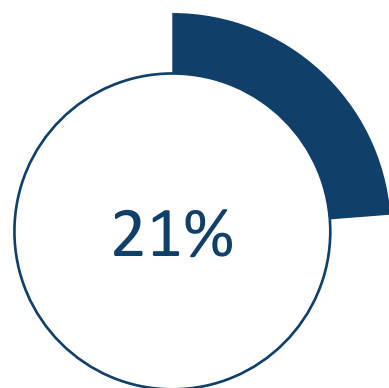
Evitar rumores, etiquetas ou estereótipos



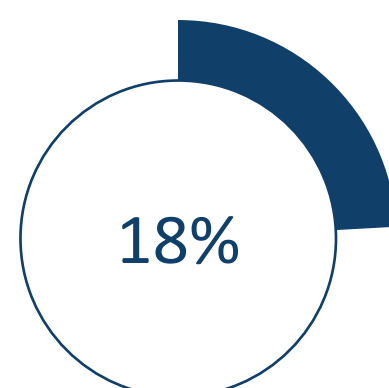
Ter que dar explicações



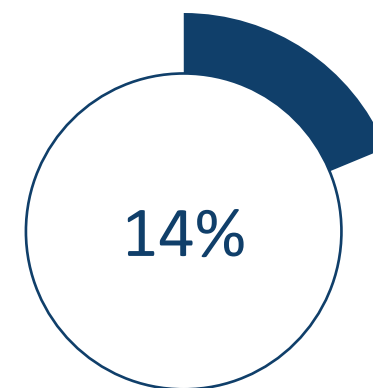
Que a minha avaliação profissional se altere



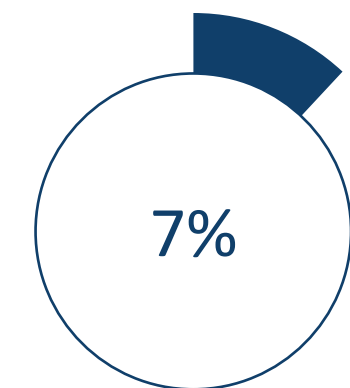
Perder oportunidades profissionais



Medo da rejeição ou do isolamento



Incomodar os colegas



Medo de perder o meu emprego

Conceitos-chave para se entender a diversidade

Por vezes usamos a palavra LGBTI como se tudo o que inclui fosse o mesmo, mas na realidade **agrupa realidades de orientação sexual e identidade de género muito diferentes**. Entendê-las bem ajuda a evitar confusões, preconceitos e alguns comentários que podem causar danos sem intenção.

L: Lésbicas (Mulheres que sentem atração emocional, romântica e/ou sexual por outras mulheres).

G: Gays (Homens que sentem atração emocional, romântica e/ou sexual por outras pessoas do mesmo género).

B: Bissexuais (Pessoas que sentem atração emocional, romântica e/ou sexual por mais do que um género).

T: Transsexuais (Pessoas cuja identidade de género não coincide com o sexo que lhes foi atribuído ao nascer).

I: Intersexuais (Pessoas que nascem com características físicas, órgãos ou cromossomas que não se encaixam claramente naquilo que a sociedade considera como homem ou mulher. É uma condição biológica que não tem a ver com as pessoas trans).

Do mesmo modo, é importante que se distingam outros conceitos relevantes para se poder compreender a diversidade.

- **Orientação sexual:** é a atração emocional, romântica e/ou sexual que uma pessoa sente por outras pessoas. Por exemplo: heterossexual (pessoa que sente atração emocional, romântica e/ou sexual por pessoas do sexo oposto), lésbica, gay, etc.
- **Identidade de género:** refere-se ao modo como cada pessoa se sente e se reconhece em relação ao seu género. Por exemplo: homem, mulher, pessoa não binária (não se identificam com as categorias tradicionais de homem/mulher).
- **Expressão de género:** a forma como mostramos o nosso género ao mundo (roupa, forma de falar, gestos, etc.). Por exemplo: uma pessoa pode-se vestir de forma "masculina" mas sentir-se mulher, a forma de se expressar não determina a sua identidade nem a sua orientação.

Os números, embora por vezes sejam frios, podem mostrar-nos relatos profundos e objetivos de realidades complexas que não se veem à vista desarmada.

As pessoas LGBTI foram discriminadas a nível laboral em alguma(s) destas manifestações



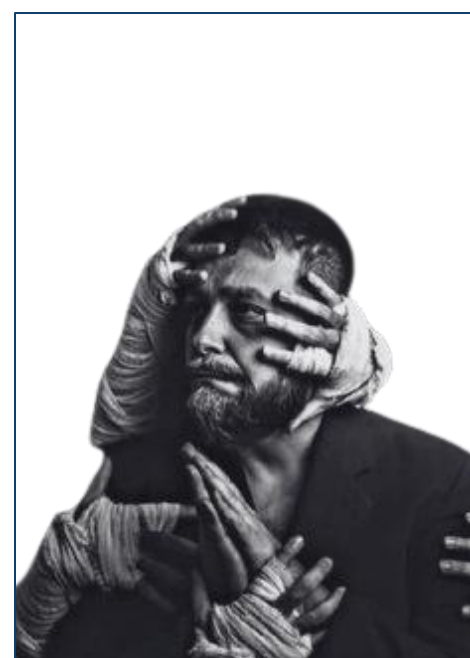
**Tratamento
discriminatório**

47,52%



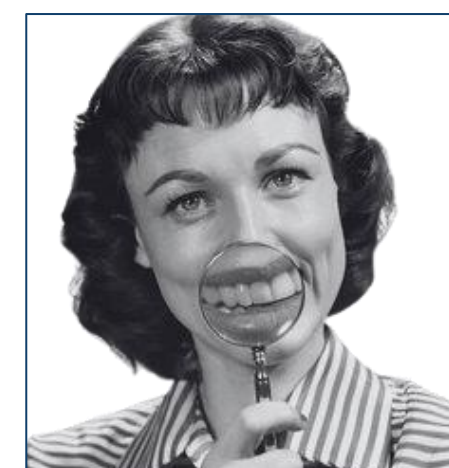
Assédio laboral

23,97%



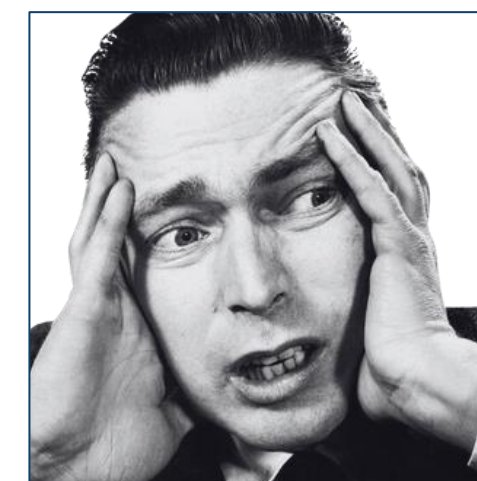
**Obstáculos na
promoção
profissional**

20,25%



Piadas no trabalho

72%



**Obstáculos no
acesso ao
trabalho**

19,83%

Fonte: Estudo sobre discriminação das pessoas Trans e LGBTI a nível laboral na Espanha (UGT, 2023)

Tolerância zero relativamente à discriminação e ao assédio

Nem sempre é fácil ver-se a discriminação no trabalho. Por vezes é evidente e outras vezes esconde-se por detrás de normas ou costumes que parecem neutros. Por isso, é importante que se conheçam os tipos de discriminação existentes, para se poder identificá-los e atuar.

Discriminação direta: acontece quando uma pessoa é alvo de tratamento desfavorável, prejudicial ou degradante devido à sua orientação sexual, identidade de género ou expressão de género.

Discriminação indireta: acontece quando uma norma ou prática aparentemente neutra oculta um carácter discriminatório e prejudica alguém de forma desproporcional, em comparação com outra pessoa em situação semelhante.

Discriminação múltipla: Acontece quando uma pessoa sofre discriminação por várias razões em simultâneo.

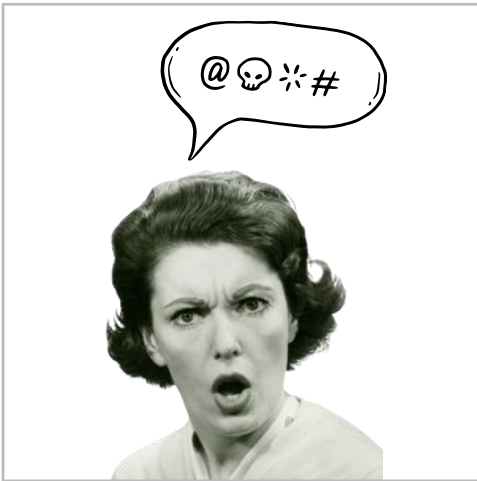
O entendimento destas diferenças ajuda-nos a reconhecer situações de **assédio por razão da orientação sexual** e também de **assédio por razão da identidade e/ou expressão de género**.

Com que frequência é que nota no seu local de trabalho as seguintes situações por motivos de orientação sexual ou identidade/expressão de género?

% Muito frequentemente/bastante frequentemente



Rumores



Zombarias ou insultos



Piadas ou comentários



Discriminação

NÃO LGBTI

17%

5%

15%

2%

LGBTI

36%

13%

36%

7%

A LGBTI-fobia a nível laboral



A LGBTI-fobia é qualquer atitude, conduta ou discurso de rejeição, repúdio, preconceito, discriminação ou intolerância em relação às pessoas LGBTI pelo facto de o serem, ou serem notadas como tais.

Em conformidade com a Lei 4/2023 e o seu desenvolvimento no Real Decreto 1026/2024, todas as empresas com mais de 50 trabalhadores têm a obrigação de ter um **protocolo específico contra a LGBTI-fobia** para prevenir, detetar e atuar face a situações de assédio ou violência por razão de orientação sexual, identidade ou expressão de género.

Este deve garantir a **confidencialidade**, a **proteção** das vítimas e a **proibição de represálias** contra quem denuncia ou participa no processo.

A regulação e os protocolos são importantes, mas queremos lembrar-lhe que **a inclusão é construída dia a dia**, tratando a diversidade com respeito e naturalidade.

Em última análise, o segredo está em **reconhecer e respeitar a pluralidade e a dignidade das pessoas com as quais partilhamos o nosso espaço quotidiano**.