

Cinco ações para criar ambientes de trabalho mais inclusivos - Mês do Orgulho LGBTQIAP+ 2023

Ação 1: [crie visibilidade por meio de exemplos](#)

Membros da comunidade LGBTQIAP+ e simpatizantes que lideram o processo de tornar os locais de trabalho mais inclusivos muitas vezes não têm visibilidade suficiente dentro das empresas.

A criação de oportunidades para indivíduos em todos os níveis da organização contarem suas histórias e construírem seu perfil trará representatividade da diversidade de pessoas. Isso lhes dará uma voz intencional, ajudando a promover a equidade em toda a empresa.

Ação 2: [estabeleça os valores corporativos por meio de uma revisão organizacional](#)

As empresas podem facilmente e, muitas vezes, sem querer, ignorar detalhes significativos, o que pode fazer com que alguns colaboradores se sintam excluídos. Por exemplo, formulários e candidaturas que incluem opções de gênero não-binário ou de não informar o gênero são mais inclusivos para todos.

Recomendamos reavaliar as comunicações e políticas em toda a empresa para garantir que sejam inclusivas e afirmativas. A linguagem utilizada em materiais de comunicação internos ou externos, como anúncios de emprego, deve ser revisada de acordo com uma perspectiva equitativa e inclusiva.

Ação 3: [capacite grupos liderados por colaboradores](#)

Incentivar os grupos de recursos corporativos (BRG, na sigla em inglês) impulsionados pelos próprios colaboradores com foco no comprometimento do quadro de funcionários, no aumento da conscientização e na defesa das estratégias de diversidade, equidade, inclusão e senso de pertencimento (DEI&B, na sigla em inglês) pode fornecer dados e feedback valiosos para a gerência, resultando em ações corporativas conscientes e direcionadas.

Os BRGs devem ser preparados e capacitados com o que for preciso para terem sucesso, além de ter autonomia. Isso pode ser, por exemplo, acesso direto à liderança, uma função em reuniões executivas de tomada de decisão ou financiamento para pesquisas adicionais necessárias para fazer sugestões baseadas em dados.

Ação 4: [mantenha atividades significativas ao longo do tempo](#)

Embora o mês do orgulho LGBTQIAP+ forneça espaço para as empresas considerarem sua abordagem à inclusão, a conscientização não deve ser limitada a um mês por ano. As organizações devem ser um espaço seguro para a diversidade total de colaboradores em todos os momentos.

Quaisquer atividades relacionadas ao mês do Orgulho LGBTQIAP+ precisam ser significativas, em vez de realizadas por conveniência ou marketing. Exemplos de atividades: incluir os diferentes pronomes às assinaturas de e-mail ou promover um grupo de recursos corporativos sobre diversidade de gênero.

Ação 5: [transmita uma cultura de empatia](#)

Promova a inclusão para *todos* no local de trabalho, concentrando-se nos detalhes das interações cotidianas. Para os colegas LGBTQIAP+, queremos reconhecer e respeitar a diversidade de

experiências que cada um traz, em vez de percebê-los como um "outro" ou defini-los por seu gênero ou orientação sexual.

Ter empatia é a melhor maneira de criar uma cultura mais equitativa e inclusiva, e isso tem que ser incorporado à cultura geral de uma empresa.