



CARTILHA LGBTQ+



 **BLEND**
Grupo LGBTQ+ e Aliados Bayer

Apresentação	5
O que nos guia.....	7
O orgulho LGBT+	9
Entendendo o básico	9

Equidade.....	10
Vamos desconstruir e construir juntos	11
A sexualidade humana	11
Identidade de gênero	12
Orientação Afetivo-Sexual	12
Expressão de gênero	13

A realidade trans(gênero)	14
As identidades	14
Os direitos	14
Mitos e fatos	16
Falar ou perguntar algumas coisas pode ser ofensivo.....	19

Comunidade LGBT+ e as violências	22
Sobre os discursos	22
O Famoso ‘Mimimi’.....	24
Outras frases e perguntas comuns.....	30
Nossas bandeiras	34

Como contribuir?	36
Tirando as dúvidas	37

Referências bibliográficas	39
----------------------------------	----

Nosso convívio é repleto de diversidade. Estamos sujeitos a lidar com práticas discriminatórias, mas devemos coibi-las. Contamos com você para influenciar todos à sua volta a praticar nossos valores e assim, multiplicar o espírito de inclusão e respeito a todos os colegas!

Seja parte da mudança você também!



APRESENTAÇÃO

Na Bayer trabalhamos ativamente para promover Inclusão e Diversidade, e isso já ocorre há um bom tempo! Faz parte da nossa história e da nossa forma de fazer negócios! E para isso contamos com um grupo de trabalho focado em Inclusão e Diversidade LGBT+, chamado BLEND!

O BLEND já fez muita coisa legal! Desde sua fundação no Brasil em 2015, o BLEND tem como objetivo levar informação sobre temáticas LGBT+ para população Bayer e garantir um ambiente seguro para que você tenha direito de ser quem você é no ambiente de trabalho. Somos um grupo global e nossos objetivos e conquistas são discutidos com pessoas de vários países. Temos bastante orgulho com o capítulo que construímos no Brasil, sendo a rede mais extensa de membros e aliados. Somos focados principalmente em treinamentos para diversas áreas e aliados nas temáticas de orientação sexual e identidade de gênero. Em 2018, focamos em realizar trabalhos voluntários, levando alimentos e produtos de higiene para grupos que oferecem assistência à população LGBT+.

Na Monsanto-Legacy o mesmo trabalho já ocorria desde 2014. O grupo de trabalho se chamava Aliança LGBT+. Foram assinados os 10 compromissos da empresa com os diretos LGBT+; foram realizadas muitas sessões de treinamento para líderes e aliados, alcançando diretamente mais de 3.000 pessoas; foram implementados os sub-comitês que estão presentes até hoje em nossas plantas de São José dos Campos - SP, Camaçari - BA, Cachoeira Dourada - MG e também em Petrolina - PE, reconhecendo a individualidade de cada localidade e dando suporte imediato sempre que necessário.

A Aliança LGBT+ já tem quase 300 Aliados formais e ações como a “Missão do Aliado” e o “Pride Break” foram implementadas com o intuito de levar informação para os colaboradores; a inclusão Trans foi promovida na companhia, por meio da contratação de colegas transgêneros; e também ocorreu a implementação de uma Newsletter mensal para Aliados. O pilar de networking participou de inúmeros eventos externos e internos, a fim de promover ações e compartilhar informações. Enfim, há muita coisa bacana na história da Aliança LGBT+!

Agora somos todos BLEND!

A primeira edição dessa cartilha foi lançada em 2016 pelos colegas da Aliança LGBT+ e distribuída para os colaboradores da Monsanto Legacy. Estamos indo para sua segunda edição com novos conteúdos, a qual falaremos bastante sobre comportamentos, dúvidas, e traremos conteúdo sobre nossos colegas trans. Essa nova versão é para todos colegas da Bayer do Brasil!

A nossa missão é promover equidade de oportunidades às pessoas LGBT+ na Bayer, conscientizando a organização a respeito da importância de um ambiente diverso, respeitoso e saudável, por meio de canais de suporte, ações afirmativas e de desenvolvimento, que agreguem valor ao negócio, aos colaboradores e à sociedade.

Não é nosso objetivo conceder direitos adicionais às minorias, mas sim promover oportunidades iguais a todos. O BLEND abre um espaço de discussão e debate sobre os temas que são essenciais para a desconstrução de diversos paradigmas, além de trazer para a consciência as dificuldades e desafios enfrentados pelos LGBT+.

Todos são convidados a participar com a gente, mesmo se você não fizer parte de uma minoria. Nosso convívio diário é repleto de diversidade. Todos temos a oportunidade de estimular comportamentos respeitosos e inclusivos, e também de desestimular práticas discriminatórias e opressivas. Por isso, contamos com você para fazer parte dessa mudança. Vamos lá?

ANTES



E AGORA



O QUE NOS GUIA

A Bayer é signatária dos 10 compromissos da empresa com a promoção dos direitos LGBT+. Esses compromissos foram criados pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBT+, do qual participamos regularmente com outras empresas pioneiras neste tema no Brasil. E são esses compromissos que norteiam nossa estratégia.

Conheça nossos compromissos:

1. Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBT+
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT+
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT+
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT+
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT+
6. Promover o respeito aos direitos LGBT+ na comunicação e marketing.
7. Promover o respeito aos direitos LGBT+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento

LGBT+

9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT+ na cadeia de valor

10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT+ na comunidade

Nossa política proíbe a discriminação, seja por atos, declarações ou associações. Respeitar é manter nosso ambiente de trabalho aberto, acolhedor e colaborativo. Se presenciar uma situação de desrespeito, com você ou com outra pessoa, você pode se posicionar de maneira firme e respeitosa, se necessário informe seu líder, RH ou o Integridade Bayer. Além disso, também pode fazer uma denúncia de maneira anônima ao time de Compliance da Bayer. Devemos prezar pelo respeito a todas as pessoas e suas singularidades.

Por que reconhecer inclusão e diversidade é importante?

1. Diversidade é a manifestação da pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as sociedades, e compõem toda a humanidade.
2. Reconhecer a diversidade é respeitar e valorizar todas as pessoas, incluindo diferentes perspectivas e opiniões.
3. Reconhecer a diversidade é se importar com a qualidade das nossas relações.

4. Apoiar a inclusão e a diversidade significa não limitar pessoas às suas características, não as discriminar, desrespeitar ou cometer injustiças e exclusões.

5. Suportar a inclusão e a diversidade é entender que indivíduos diferentes trabalhando juntos trazem grandes inovações e **melhores resultados!**

Refleta! Todos somos diferentes. As pessoas têm características singulares e únicas. Não podemos deixar de contratar, interagir, colaborar, atender, confiar, compartilhar, proteger, ouvir, reconhecer e respeitar as diferenças. Queremos as melhores pessoas e os melhores profissionais, independente das suas características individuais.

Aprenda e Ensine! O crescimento como ser humano vem da convivência com realidades e pessoas diferentes de você. Isso só traz benefícios para o ambiente de trabalho e para nossas vidas, permite que todos possam ser plenos e dar o nosso melhor, porque nos sentimos respeitados e acolhidos.



Você sabia?

Estamos conectados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e com as Diretrizes Universais de Direitos Humanos (DUDH) da ONU:

As ODS são a nova forma de dar efetividade à DUDH, uma vez que o desenvolvimento deve ocorrer sem deixar ninguém para trás.

As principais ODS e metas que nossas iniciativas promovem são:

ODS 5 – Igualdade de gênero (metas 1, 2 e 5)

ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico (metas 5, 6 e 8)

ODS 10 – Redução das desigualdades (metas 2 e 3)

Quer saber mais? Acesse abaixo.



O TAL DO ORGULHO LGBT+

Diferente do que muitos pensam, para o Movimento LGBT+, o **ORGULHO** representa o contrário da vergonha. A vergonha, ao longo da história, controlou e oprimiu os indivíduos e a comunidade LGBT+ como um todo. Ou seja, o **ORGULHO** é uma afirmação e um reconhecimento coletivo e individual, consigo e com a sociedade, em relação a própria identidade. É não ter mais vergonha de se reconhecer LGBT+. Por isso ele é tão importante para a comunidade LGBT+, é um símbolo da nossa história de luta.

ENTENDENDO O BÁSICO

O que é a sigla LGBT?

Lésbica, Gay, Bissexual e Transgênero. Essa é a sigla utilizada para se referir à comunidade LGBT. A sigla muda constantemente para englobar as demais diversidades, assim surgiu a sigla LGBT+, no qual o símbolo “+” representa todos os tipos de diversidade sexual e identidades de gênero como travestis, não-binários, intersexuais, assexuados, etc.

Internamente usamos a sigla LGBT+. Gostamos também da sigla LGBTA, e a letrinha extra A, se refere aos Aliados. Aliado é toda e qualquer pessoa, sendo LGBT+ ou não, que se sensibiliza e se posiciona na luta pela promoção dos direitos LGBT+, dentro e fora da Bayer.

Quer conhecer outros termos? Dê uma olhadinha na página 11.



EQUIDADE

Por que precisamos falar sobre diversidade LGBT+?

Nossa conduta é regulada por leis e normas, independente de opiniões ou valores pessoais. Lembra da nossa conexão com as Diretrizes Universais de Direitos Humanos e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável? O respeito é um comportamento base para a vida em sociedade e um direito de todos, é por isso que falamos de diversidade na Bayer.

Precisamos lembrar também que um time diverso tem uma melhor produtividade, ideias mais diversas e melhor entendimento das necessidades dos clientes, afinal de contas, nossos clientes são diversos.

Qual a diferença entre Igualdade e Equidade?

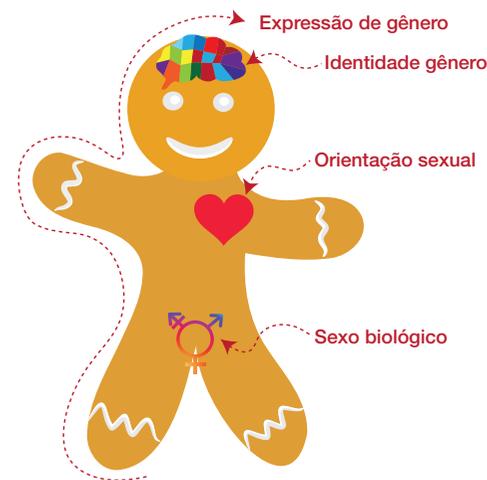
A **igualdade** considera que todo **indivíduo é igual** e todos devem estar sob as mesmas condições, a **equidade** entende que os **indivíduos são diferentes** entre si e assim possuem necessidades diferentes. Por meio da equidade é possível promover um ambiente mais justo e inclusivo. Equidade não é criar privilégios, e sim oportunidades para todos, não ignorando as individualidades de cada um.



VAMOS DESCONSTRUIR E CONSTRUIR JUNTOS?

Sexualidade Humana

SEXO É BIOLÓGICO. GÊNERO É UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL.



a história da nossa sociedade, não a anatomia de nossos corpos. Uma vez que gênero é uma construção, ela se adequa a sociedade e muda com o decorrer do tempo. Por exemplo, na década de 1910, a cor rosa era designada para o gênero masculino, por ser uma cor forte e difícil de ser alcançada pelo tingimento comum da época, e o azul, por ser uma cor mais suave e delicada era designada ao gênero feminino. Hoje a história é outra. Pergunte-se: o que me faz mulher ou homem, se eu não considerar a anatomia do meu corpo? **Sexo ≠ Gênero**

Orientação sexual ou Sexualidade: é a forma como seres humanos experimentam e expressam sua afetividade, sentimentos e atração sexual. A sexualidade varia de pessoa para pessoa, não apresenta correlação direta com sexo biológico ou gênero, ela é parte da personalidade de cada indivíduo, é uma necessidade básica e um aspecto da espécie humana.

Diversidade sexual: São as possibilidades e formas diversas de exercer a sexualidade humana.

Queer: É um termo guarda-chuva para se referir às pessoas que não seguem os padrões de sexualidade e gênero convencionais da sociedade. Ou seja, todas as letras do nosso glossário e mais algumas.

Sexo biológico: É o conjunto de características estruturais, funcionais e genéticas as quais utilizamos para classificar alguns seres vivos como macho, fêmea e pessoas intersexuais. Uma pessoa intersexual é o indivíduo que nasce com anomalias cromossômicas, genética, anatômicas e/ou hormonais que não se encaixam com as definições típicas de sexo biológico.

Gênero e Identidade de gênero: Não se conecta com a dimensão biológica e sim com a dimensão social. O que nos define como mulher e homem é a nossa cultura e

Identidade de gênero

Gênero binário: é a forma mais comum de se determinar o gênero. É exclusivamente homem ou exclusivamente mulher, é uma segmentação binária, geralmente oposta e distinta. A maior parte da população se enquadra aqui.

Gênero não binário: quando uma pessoa não se identifica nem com o gênero feminino, nem com o masculino. Podendo se identificar com algo entre esses dois gêneros ou algo totalmente diferente de ambos. Um exemplo de gênero não binário seria gênero fluido, identidade de gênero que varia de tempos em tempos, não sendo uma mistura de identidades de gênero e, não necessariamente transita entre todas as identidades.

Cisgênero: são pessoas cuja identidade de gênero é compatível com a identidade associada ao seu sexo biológico e/ou designação social. A maioria das pessoas é cisgênera. Por exemplo, uma criança que é identificada como uma menina no nascimento e se identifica como mulher durante a vida, é uma mulher cisgênero.

Transgênero: são pessoas que têm uma identidade de gênero, ou expressão de gênero diferente de seu sexo atribuído no nascimento, ou biológico. Quer saber mais? Dê uma olhada na página 14.

Orientação afetivo-Sexual

LEMBRE-SE: Ser LGBT+ não é uma escolha. **Não diga “opção sexual”, diga “orientação sexual”.**

Heterossexual: é a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do gênero oposto.

Homossexual: é a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero.

Lésbica: mulher cisgênero ou transgênero que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do gênero feminino.

Gay: homem cisgênero ou transgênero que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do gênero masculino. Também pode ser utilizado para mulheres lésbicas.

Bissexual: é a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas dos gêneros masculino e feminino.

Panssexual: é a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de diversos gêneros e identidades de gênero (binários, não-binários, fluidos, etc)

Assexual: é a pessoa que não sente atração sexual por pessoas de qualquer um dos gêneros.



Expressão de gênero

É a forma com que uma pessoa se apresenta (aparência e comportamento) de acordo com as expectativas sociais de um determinado gênero. Nem sempre esta expressão equivale a identidade de gênero do indivíduo.

Masculino: Indivíduo tem uma aparência (roupas e acessórios) condizentes com o esperado para o gênero masculino.

Feminino: Indivíduo tem uma aparência (roupas e acessórios) condizentes com o esperado para o gênero feminino.

Andrógino: pessoa que apresenta características, traços ou comportamento imprecisos, entre masculino e feminino, ou que tem, características do gênero oposto.

Muitos comportamentos, vestimentas e acessórios são considerados pertencentes a um certo gênero, mas ter características não condizentes com o esperado para o seu gênero não te faz menos homem ou menos mulher, nem te desqualifica.

Quando falamos de arte LGBT+ um exemplo clássico é a arte drag. **Drag queen** é o artista que se veste, de maneira estereotipada, conforme o gênero feminino, para fins artísticos ou de entretenimento. A personagem não tem relação com sua identidade de gênero ou orientação sexual. **Drag king** é o artista que se veste, de maneira estereotipada, conforme o gênero masculino, para fins artísticos ou de entretenimento. A personagem não tem relação com sua identidade de gênero ou orientação sexual.

A REALIDADE TRANS(GÊNERO)

As identidades trans

Mulher transgênero: pessoa que em seu nascimento lhe foi atribuído o sexo masculino, mas sua identidade de gênero é feminina.

Homem transgênero: pessoa que em seu nascimento lhe foi atribuído o sexo feminino, mas sua identidade de gênero é masculina.

Travesti: São pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero ou de um não-gênero (não-binarismo). É sempre tratada no feminino. Não existe “O” Travesti, e sim “A” Travesti.

Temos uma enorme variedade de identidades transgênero não-binárias. Quando estamos trabalhando ou atendendo um cliente e não temos certeza de sua identidade de gênero, basta perguntar o nome. Caso o nome seja ambíguo (ex.: Ariel) pergunte qual pronome a pessoa prefere que você utilize (ele/ela).

Quer saber mais? Dá uma olhada nesse artigo.



Os direitos

Nome social: é o nome pelo qual pessoas transexuais, travestis ou qualquer outra identidade prefere ser chamada cotidianamente. É o nome que se adequa a identidade de gênero do indivíduo.

Nome civil: Nome que consta no registro civil (pessoa física).

O nome civil pode ser incômodo para pessoas trans. Por isso que o nome usado para se referir ao indivíduo é sempre o nome social e o nome de registro deve ser utilizado apenas quando for extremamente necessário, como por exemplo, emissão de passaporte.

Direito ao nome e à identidade de gênero: A Procuradoria-Geral da República ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275/2009, que possibilita o reconhecimento judicial do direito de retificação de nome e do gênero no registro civil (independentemente dos procedimentos de transição – modificação corporal ou hormonal). Ou seja, ter um nome que se adequa à identidade de gênero é um direito reconhecido!

Como é feita a mudança nos documentos? É um processo rápido?

Até 2018, essa ação era requerida via processo judicial. Este era um processo ligeiramente demorado, caro e demandava uma quantidade considerável de documentações. Atualmente essa ação pode ser feita em cartório e sem a necessidade de advogado.

Uso de artigos e pronomes: Sempre utilizar artigos e pronomes de acordo com a identidade de gênero. . Exemplo: Uma mulher transgênero, utilize “ela, dela, sua, etc”. No caso das pessoas não-binárias busca-se utilizar uma linguagem neutra.

Redesignação sexual: Procedimento cirúrgico por meio do qual se altera o órgão genital da pessoa. É importante evitar o termo “mudança de sexo” e não enfatizar o papel da cirurgia na vida da pessoa transgênero. A pessoa pode, ou não, expressar a vontade de realizar a redesignação e isso não a/o torna mais ou menos mulher/homem, porque nossos corpos não são nossas identidades de gênero.

Para saber mais:



Hormonização: Procedimento endocrinológico, no qual algumas pessoas trans recorrem para buscar alterações corporais como: voz, pelos corporais, formato do corpo, seios etc.

Hipergenitalização: Ato de reduzir e limitar as pessoas aos seus genitais.



Mitos e fatos



Todo transgênero é homossexual?

Da mesma forma que existe a diversidade sexual entre as pessoas cis, cada transgênero tem sua orientação sexual conforme seus sentimentos e atrações, que pode ser heterossexual (atração pelo gênero oposto), homossexual (atração pelo mesmo gênero), etc. Exemplo: uma mulher transgênero que sente atração por homens transgêneros ou cisgêneros, é uma mulher heterossexual.



Você precisa ter feito cirurgia de redesignação sexual para ser um verdadeiro transgênero?

Não. Nem todas as pessoas transgêneros desejam ou tem a necessidade de fazer a redesignação sexual, isto é muito particular de cada um. Evite perguntar sobre isto, a menos que haja grande intimidade.



Ser transgênero é um transtorno mental?

Não, em 2018 a OMS retirou a transexualidade da lista de transtornos, por entender que não há patologia.



Transgêneros odeiam o próprio corpo?

Nem todos os transgêneros sentem desconfortos ou repulsas pelo próprio corpo, conhecido como disforia de gênero.



Ser uma Drag queen é a mesma coisa que ser transgênero?

Não, Drag Queen ou Drag King são uma expressão artística e não uma identidade de gênero. Qualquer pessoa que quiser, independente de identidade de gênero e orientação sexual pode ser uma Drag Queen ou Drag King. Apesar das Drag queens se vestirem como mulheres, elas não necessariamente desejam ser mulheres. Quer saber mais? Dá uma olhada na página 13.



Somente pessoas que foram identificadas como homens no nascimento podem ser transgêneros?

Não, ser uma pessoa transexual não está ligado a um sexo ou gênero específico.





Pessoas transgêneros e travestis escolheram ser assim?



Transgêneros e travestis não optaram por ser assim, apenas nasceram assim, da mesma forma que pessoas nascem cisgênero.



Transfobia não existe!



Transfobia existe e é composta por uma série de preconceitos e discriminações sofridas por pessoas transgênero/travestis. O Brasil é o país que mais mata transgêneros e travestis no mundo, são mais de 350 assassinatos registrados no ano de 2018.

Falar ou perguntar algumas coisas pode ser ofensivo



Qual é seu nome “de verdade”?

Independente de ser o nome social ou de registro, o nome de verdade da pessoa é o que ela usa para se apresentar, podendo se sentir extremamente desconfortável com a exposição do seu nome civil.



Você parece homem/ mulher “de verdade”.

Cisgênero ou Transgênero, a identidade de gênero de uma pessoa sempre vai ser de verdade.



Não consigo me acostumar com você assim.

Quando respeitamos alguém, nós devemos acolher e entender suas individualidades.



Se sou uma mulher cisgênero e me interesse por um homem transgênero, posso me considerar lésbica?

Não, se você é mulher e se interessa por homens, você é heterossexual, independente desse homem ser cisgênero ou transgênero.



Eu entendo você ser Transgênero, mas porque você se veste dessa forma, não precisa ser tão exagerado(a).

Muitas vezes a expressão de gênero é parte da identidade de gênero do indivíduo. Para saber mais dê uma olhada na página 13.



Você não deveria ser mais feminina (ou masculino)?

Ser mais ou menos feminina ou masculino não nos torna mais ou menos mulheres e homens. A feminilidade e a masculinidade são construções sociais, históricas e culturais.



Você não sente que está enganando as pessoas?

Enganar as pessoas seria mentir sobre a identidade de gênero. Quando falamos disso, não estamos reconhecendo a identidade da pessoa.



Qual banheiro você usa?

Esse questionamento é desrespeitoso e rompe com os limites da privacidade, não deve ser feito. Além de ser mais uma forma de não reconhecimento da identidade de gênero da pessoa.



Você fez ou vai fazer cirurgia?

Se você não for médico em atendimento ou muito íntimo desta pessoa estará invadindo a sua privacidade e a deixando desconfortável por mera curiosidade. O corpo da pessoa trans e da pessoa cis diz respeito apenas a elas mesmas.



Posso ver as fotos de quando você era mulher/homem?

O termo "era mulher/homem" é ofensivo e é mais uma forma de não reconhecimento da identidade de gênero da pessoa, uma vez que o indivíduo sempre foi mulher/homem.



Você é muito bonito(a), nem parece Trans.

Ser transgênero ou cisgênero não tem a ver com beleza.



Não aceito, você sempre será mulher/homem para mim

É ofensivo e cruel dizer isso, implica no não reconhecimento da identidade de gênero da pessoa.



Eu achava que você seria uma pessoa assustadora, mas você é tão educado e normal.

É ofensivo e cruel dizer isso. Acaba sendo uma suposição incorreta de que as outras pessoas trans são má educadas e anormais.



Deixa eu te apresentar meu amigo, ele é um transgênero!

É uma frase limitante. Só porque a pessoa é Trans, não significa que ela se relaciona mais com pessoas Trans.



Ela é lindo ou Ele é linda

O uso equivocado dos pronomes é uma forma de discriminação e não reconhecimento da identidade de gênero da pessoa.

COMUNIDADE LGBTQ+ E AS VIOLÊNCIAS

Discriminação: Comportamento de raiz preconceituosa com alguém.

Preconceito: Ideia preconcebida em relação a algo ou alguém, geralmente com base em estereótipos. Podendo ou não se manifestar em forma de discriminação.

Opressão: Estrutura social desigual, hierárquica e/ou assimétrica que beneficia determinado grupo (denominado opressor) em detrimento de outro grupo (denominado oprimido), por meio de discriminação, dominação e exploração.

Estereótipo: Imagem fixa e preconcebida acerca de algo ou alguém. É um dos fundamentos das crenças e dos preconceitos.

Homofobia ou LGBTQfobia: medo, opressão ou ódio em relação à comunidade LGBTQ+.

Bifobia: medo, opressão ou ódio em relação à bissexuais

Lesbofobia: medo, opressão ou ódio em relação às lésbicas

Transfobia: medo, opressão ou ódio em relação à identidade de gênero de pessoas transgêneros.

Misoginia: discriminação e violência contra mulheres (cisgênero ou transgêneros) ou pessoas designadas socialmente como mulheres.

SOBRE OS DISCURSOS

Quando falamos de discursos, estamos falando de usar a linguagem para comunicar e representar um determinado contexto, entender para quem está se falando, sobre o que está sendo falado e principalmente, entender quem e de onde está sendo falado.

Para começar precisamos entender que não existe uma perspectiva verdadeira de onde o conhecimento é produzido, é como olhar um dado por vários ângulos, cada perspectiva vai enxergar um número diferente e todos farão parte do mesmo dado. Porém, nos discursos do dia-a-dia algumas vozes são mais ouvidas do que outras por conta do lugar de onde elas falam.

Vamos entender os dois termos principais.

O que é Representatividade: Representatividade é a propriedade de fala que algumas pessoas têm sobre opressões que elas vivenciam. A Representatividade é usada para dar visibilidade ao discurso das pessoas que sofrem algum tipo de opressão. Por exemplo, uma pessoa negra tem propriedade para falar sobre sofrer racismo, por que ela sofre com o racismo.

O que é Lugar de Fala: é uma localização social, um ponto de partida, demarcado não pelas nossas experiências individuais, mas por nossa condição social, por um local de poder. No caso dos LGBTQ+, por exemplo, a identidade de gênero e a orientação sexual são uma forma de demarcação desse local. O Lugar de Fala consiste então em demarcar um lugar a partir das condições sociais de um determinado grupo, reconhecer essa localização como legítima e falar a partir dela. Por exemplo, uma travesti pode não se sentir representada por uma mulher cisgênero, mas essa mulher cisgênero pode se responsabilizar e pensar criticamente sobre a situação da travesti, a partir do lugar que ela ocupa.

Tanto a Representatividade quanto o Lugar de Falar são essenciais para discutirmos as pautas LGBTQ+.

Outros termos dentro dos discursos.

Token: Ou prova, é o comportamento problemático de se apropriar de pessoas ou grupos oprimidos para se justificar um ponto de vista ou para se isentar de ser preconceituoso ou opressor. Por exemplo, “Não sou racista, até tenho amigos negros”.

Falsa simetria: Comparar situações completamente assimétricas, desproporcionais, social e/ou historicamente. Por exemplo, o racismo sofrido por uma pessoa negra e o bullying sofrido por uma pessoa branca por ser muito branca. Não existe privação de oportunidade para uma pessoa branca, por ela ser branca o que é diferente da realidade de pessoas negras.



O Famoso “MIMIMI”

É comum ouvirmos que nossa sociedade agora tem muito “mimimi”, ou que estamos exageradamente sensíveis a qualquer tipo de piada, comentário, posicionamento, que antes eram muito comuns, e agora tem conotação negativa.

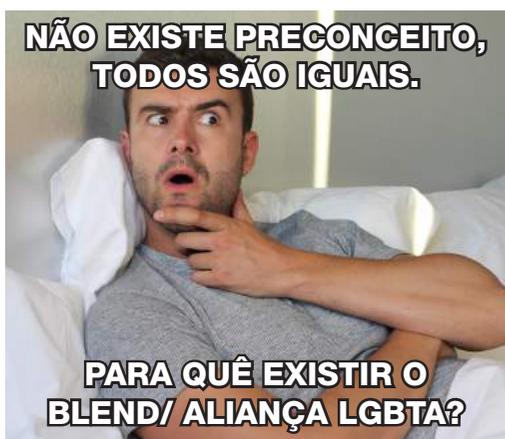
// Nessa sessão vamos falar um pouco sobre isso. Será que realmente é “mimimi” quando um colega LGBTQ+ se posiciona sobre alguns comportamentos que ela/ele/el(x), considera ofensivo/opressivo? É exagero posicionar-se quando não estamos de acordo com algum tipo de piada, posicionamento ou conduta?

// Abaixo alguns exemplos do que às vezes são chamados “mimimi”, porém são pontos importantes para discussão:

// Quando lutamos pelos direitos, esses direitos impactam positivamente a todos nós. Os preconceitos e discriminações nos afetam como um todo.

// Nós não somos todos iguais, nossas vivências e realidades são diferentes. Mas as nossas diferenças não podem ser o motivo de sermos tratados com desigualdade, preconceito e discriminação.

// O Brasil é o país em que ocorre o maior número de assassinatos de LGBTQ+ no mundo! Como nossa empresa está inserida nesta mesma sociedade, precisamos trabalhar ativamente para que estes preconceitos não influenciem a nossa forma de fazer negócios, a forma como avaliamos a perfor-



mance de nossos funcionários, o respeito e equidade de oportunidades. Focamos em algumas minorias específicas, por enquanto, mas o nosso objetivo é conscientizar para o respeito às diferenças, quaisquer que sejam elas.

// Existem muitas variações da sigla LGBTQ+. Isso porque estamos falando de orientação sexual (página 12), identidade de gênero (página 12), expressão de gênero (página 13) e toda uma diversidade que não constitui a maioria. E para estes aspectos, existem muitas variações, ou seja, a sexualidade humana é um espectro, não é possível dividir todas as pessoas em categorias limitadas. A sigla LGBTQ+ tem a intenção de envolver toda essa variedade. Por isso que adotamos o ‘+’ depois de LGBTQ, e falamos LGBTQ+.

// **É importante lembrar que não falamos homossexualismo. Esse era um termo usado quando a homossexualidade era considerada uma patologia.**

// Hoje falamos mais abertamente sobre nossa sexualidade, mas não significa que seja um assunto novo. Por diversos motivos esse tema foi evitado e reprimido nos últimos séculos, mas a homossexualidade é natural em diversos mamíferos e historicamente presente na espécie humana. A verdade é que os LGBTQs sempre estiveram presentes na sociedade, eles só não se expunham socialmente, muitas vezes por medo da violência.

// Que bom que hoje os LGBTQs se sentem

SEMPRE RECLAMAM DA FALTA DE REPRESENTATIVIDADE DE PESSOAS TRANS E COM EXPRESSÃO DE GÊNERO ANDRÓGINA NAS EMPRESAS.



NÓS ATÉ ACEITARÍAMOS, MAS O PROBLEMA SÃO OS CLIENTES.

um pouco mais seguros para serem quem são. E que bom que podemos falar sobre isso, e assim aumentamos o nosso entendimento sobre nós e sobre os outros, não é?!

// Uma pesquisa da Harvard Business Review, revelou que nas empresas onde há um ambiente onde a diversidade é reconhecida, respeitada e estimulada, os funcionários são 17% mais engajados e dispostos a ir além das suas responsabilidades, o que muitas vezes gera inovação. Além disso, foi identificado que a existência de conflitos chega a cair em 50% em relação às outras empresas que não reconhecem e estimulam a diversidade. É clara a relação entre diversidade e estratégia de crescimento das empresas. Para alcançar esses resultados, desenvolvemos uma variedade grande de ações, treinamentos, materiais, atividades.

// Realmente é muito comum a utilização de termos LGBT-fóbicos em diversos momentos no nosso dia-a-dia. Embora muitas vezes a intenção pode não ser ruim, já pensou que quando multiplicamos esse tipo de comentário, reforçamos a ideia de que ser LGBT é algo ruim? Já pensou que quando falamos isso, acabamos autorizando outras pessoas a fazer o mesmo perto de nós? Piadas com conteúdo LGBT-fóbico acabam por multiplicar o preconceito, e por esse motivo as mesmas não são aceitas aqui na Bayer.

// Todos nós temos direito a nossas cren-

ças, inclusive religiosas, pois são um assunto pessoal. Também temos o direito de ser respeitados, independente da orientação sexual, ou identidade de gênero. Sendo assim, precisamos conviver de forma harmoniosa, e nossas características ou crenças pessoais não devem influenciar a forma como tratamos nossos colegas. Mesmo que sua religião não aceite pessoas LGBT+, aqui na Bayer a regra é o respeito, e não serão tolerados comportamentos de opressão ou discriminação com qualquer colega.

// É bom ressaltar que não existe heterofobia, pelo simples fato de nenhum heterossexual sofrer discriminação e violência por ser heterossexual e cisgênero.

// Infelizmente a violência é um problema muito grande no Brasil e no mundo. Porém a violência relatada pelos LGBT+ está relacionada com a orientação sexual e identidade de gênero diferentes da norma, essas são causas específicas e ligadas aos LGBT+.

// Você sabia que desde 1963 já foram contabilizadas, pela Diretoria de Promoção de Direitos LGBT do Ministério de Direitos Humanos, mais de 8.000 assassinatos no Brasil em razão da orientação sexual e identidade de gênero de um indivíduo? Esses números são assustadores, é praticamente 1 morte a cada 3 dias. Para os demais crimes e violações o número dispara para 16.300 casos só no período de 2011 a 2018. É por isso que o movimento LGBT+ luta para contemplar a

O AMBIENTE DE TRABALHO NÃO É LOCAL PARA DISCUTIR ISSO!



AQUI SOMOS TODOS PROFISSIONAIS, NÃO PRECISA DISSO SÓ PARA HOMOSSEXUAIS

A VIOLÊNCIA ACONTECE COM TODO MUNDO



VÁRIOS HÉTeros MORREM TODOS OS DIAS E NÃO QUEREMOS CRIAR UMA LEI CONTRA HETEROFOBIA

homofobia como crime perante a lei.

// **Inclusão e Diversidade são valores inegociáveis para a Bayer.**

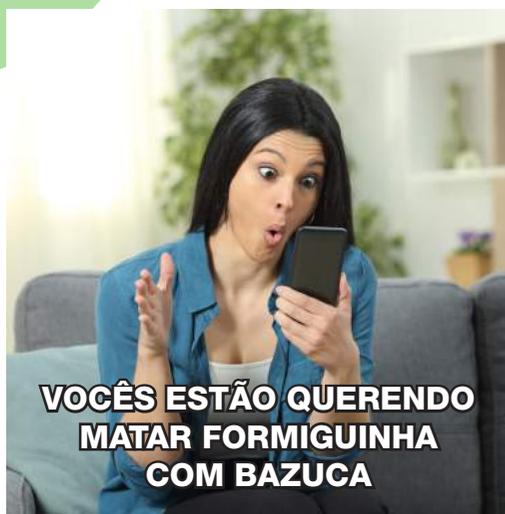
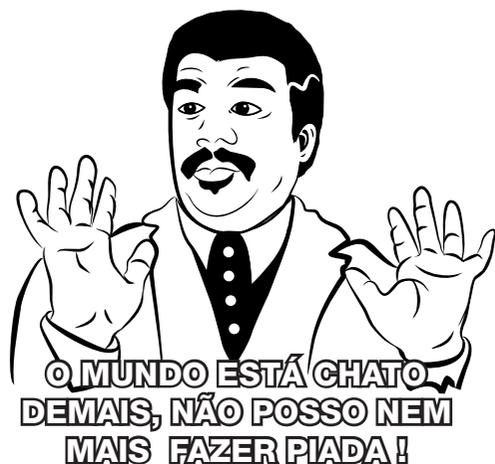
// Se o profissional é qualificado e é a melhor opção entre os candidatos à vaga, ele deve ser contratado. A Bayer é uma empresa que busca promover a diversidade em todos os seus aspectos e devemos procurar fornecedores e clientes que conversam com os nossos valores. Caso o cliente mostre resistência, você pode pedir uma ajudinha para o BLEND, temos diversas ações e treinamentos voltados para clientes e colaboradores.



LGBT+ é a mesma coisa! Precisamos continuar nos transformando como sociedade para incluir os colegas LGBT+ de forma justa.

// Isso faz sentido para você?

// Ainda acha que os exemplos acima são "mimimi"? Se quiser falar mais sobre isso, entre em contato com o time do BLEND!



"É mais fácil reprimir e rejeitar para não ter que lidar com a realidade do outro".
Grada Kilomba

// A nossa sociedade sempre está se transformando. Aprendemos conceitos novos todo o tempo, e nossa cultura vai mudando. Talvez você, seus pais ou avós se lembrem que antes era muito comum fazer piadas pejorativas com pessoas negras, utilizando a cor da pele como motivo de riso. Como sociedade, embora ainda precisemos melhorar muito, já notamos que em muitos lugares este tipo de piada não é mais aceito – nós melhoramos nosso entendimento sobre este tema. Na questão

Outras frases e perguntas comuns:



Isso é fase, vai passar.

Nascemos assim, não foi uma escolha, nem fase.



Duas pessoas do mesmo sexo podem demonstrar carinho em público?

Podem, da mesma forma com que casais heterossexuais cisgêneros também podem. Expressar afeto em público é um direito de todos.



Porque falamos tanto de diversidade? Meu time nem tem ninguém de diversidade.

Como já dizia Desmond Tutu, Nobel da Paz em 1984 por sua luta contra o Apartheid: “Se você é neutro em situações de injustiça, você escolhe o lado do opressor”. E se isso não é motivo o suficiente, pesquisas da McKinsey e Harvard Business Review apontam aumento da competitividade, lucratividade, engajamento, redução de turnover, entre outros benefícios para empresas que optaram por promover a Inclusão e Diversidade.



Como devo reagir a piadas?

Piadas multiplicam comportamentos, reforçando preconceitos, e por isso não devem ser feitas, nem promovidas, muito pelo contrário, devem ser inibidas. Se você presenciar algo do tipo, ajude o seu colega a refletir sobre o que foi dito, por meio do diálogo e empatia. Caso encontre dificuldades, você não está sozinho(a), entre em contato com o BLEND e iremos orientá-lo(a).



Travestis ou transgêneros podem trabalhar na Bayer?

Claro! É contra os princípios da Bayer discriminar uma pessoa com base na sua identidade de gênero.



É permitido usar nome social no crachá, e-mail ou qualquer divulgação pública do nome?

Sim, o nome social reflete o gênero pelo qual a pessoa se reconhece e deve ser respeitado. Na Bayer esse procedimento já é realizado.



No documento diz que é Maria, mas a pessoa se apresenta como João. Como devo chamá-la?

O nome que ela usar para se apresentar deve ser o nome pelo qual será chamada, isso é denominado "nome social" (decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016) e é reconhecido pela Bayer.



Qual banheiro ou vestiário a pessoa transgênero deve usar?

Se a pessoa se apresenta e se identifica como mulher, deve usar o banheiro feminino, se a pessoa se apresenta e se identifica como homem, deve usar o banheiro masculino. Ou seja, um homem transgênero usará o banheiro masculino, e uma mulher transgênero usará o banheiro feminino.



Por que alguns LGBT+ preferem não se expor?

Alguns LGBT+ optam por não se expor por uma variedade de motivos. Alguns dados nos mostram que 1 a cada 5 empresas recusam contratar pessoas LGBT+. Dentro das empresas 68% dos colaboradores já presenciaram alguma forma de homofobia e 40% dos LGBT+ já sofreram homofobia.

Frequentemente a decisão de não se expor vem do receio em sofrer retaliação, preconceito, discriminação de seus colegas e líderes, ou ser prejudicado em suas avaliações de desempenho e crescimento na carreira.



Deve haver alguma relação entre a orientação sexual/ identidade de gênero/ expressão de gênero e a avaliação de desempenho de um colaborador?

De acordo com a definição do Código de Conduta da Bayer, independentemente de suas convicções pessoais, mesmo que religiosas, a orientação/identidade de nenhum colaborador deve ser critério para diferenciar os funcionários em avaliações, projetos, promoções, ou quaisquer oportunidades.



Em casos de situações de discriminação ou preconceito, como devo proceder?

O Código de Conduta Bayer não permite qualquer tipo de discriminação. Assim, situações dessa natureza devem ser reportadas para seu líder, para o RH ou para o Compliance Hotline.

As denúncias são confidenciais e podem ser anônimas. Não serão toleradas retaliações derivadas das denúncias. Leis e regulamentações locais serão respeitadas.

Hotline: 0800-770-2040

Lembre-se, o BLEND está sempre disponível para ajudar com as dúvidas e sugestões.

NOSSAS BANDEIRAS



Criada por Gilbert Baker (São Francisco, 1978). Foi usada pela primeira vez na Gay and Lesbian Freedom Day March, em seguida adotada pelo Pride Parade Committee após o assassinato de Harvey Milk. Atualmente representa o **Movimento do Orgulho LGBTQ+**



Criada por Michael Page em 1998, a bandeira representa o **Orgulho Bissexual**.



Criada por Monica Helm em 1999, a bandeira representa o **Orgulho Transgênero**.



Criada pela Organização Internacional intersex (Austrália) em 2013, a bandeira representa o **Orgulho Intersexual**.



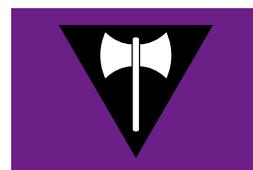
Criada por Marilyn Roxie em 2010 e consolidada em 2012, a bandeira representa o **Orgulho Queer ou Não-binário**.



Criada pela Asexual Visibility and Education Network em 2010, a bandeira representa o **Orgulho Asexual**



A bandeira representa o **Orgulho Pansexual**



A bandeira representa o **Orgulho Lésbico**



A bandeira representa os **Heterossexuais Aliados**

COMO CONTRIBUIR?

Seja um Aliado!

Aliados são pessoas que, independente da orientação sexual e identidade de gênero, têm um desejo genuíno de contribuir para a construção de um ambiente de trabalho, e sociedade, mais inclusivo para a comunidade LGBT+.

Os deveres do Aliado

- Dar suporte visivelmente e verbalmente aos colegas LGBT+
- Dar suporte aos eventos LGBT+ locais, como Pride Break, Parada Gay e eventos BLEND
- Sensibilizar e educar sobre o respeito aos direitos LGBT+
- Promover as ações e iniciativas do BLEND
- Promover um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT+

Ações práticas

- **Pergunte** - Tire dúvidas com os membros do BLEND
- **Pesquise** – Conheça as realidades diferentes da sua
- **Cuidado com palavras** - Regrar-se mediante as palavras/termos. As vezes estamos tão distantes da realidade do outro que é difícil saber o que pode ferir e magoar
- **Empatia** – Trabalhe a compreensão emocional, entenda o lugar do outro
- **Proteger** - Quando houver discriminação, se posicione e promova os valores Bayer
- **Corrigir** - Corrigir erros na forma de falar ou se expressar não é “mimimi”. Só conseguiremos ter uma comunicação clara e respeitosa quando estivermos falando a mesma língua.
- **Dar auxílio** - Converse, aconselhe, apoie, promova o respeito independente das diferenças
- **Incluir** – Use seu dia-a-dia para incluir seus colegas, seja em almoços, em conversas ou grupos de amigos. Juntos vamos mais longe!

TIRANDO DÚVIDAS

Quer se tornar um Aliado? Quer tirar alguma dúvida? Quer ter mais informações?

O BLEND possui um amplo portfólio de temas e iniciativas. Caso queira levar algumas delas para seu time entre em contato com um dos membros do BLEND ou mande um e-mail para blendbrasil@bayer.com ou brasil.alianca.lgbta@bayer.com.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://www.youtube.com/watch?v=S7VQ03G2Lpw>

Lugar de Fala – Djamilia Ribeiro

<https://www.britishland.com/~-/media/Files/B/British-Land-V4/documents/mckinsey-report.pdf>

<https://endomarketing.tv/diversidade-nas-organizacoes/#.XNAw2XtKjIU>

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2014/04/29/10_38_38_186_CARTILHA_DA_ONU_nascidos_livres_e_iguais.pdf

https://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/cartilha_-_abc_do_direito_homoafetivo.pdf

http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2018/07/26/18_24_05_932_Direito_e_Diversidade_MP_de_S%-C3%A3o_Paulo.pdf

http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2014/01/27/09_35_06_841_Manual_de_Comunicacao_LGBT.PDF

http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/livro_legislacao_e_jurisprudencia_lgbttt.pdf

<https://www.forumempresaslgbt.com/10-compromissos>

<http://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf

<https://www.napratica.org.br/pesquisa-mckinsey-diversidade-no-ambiente-corporativo/>

<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/midiateca/nossas-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017>

<https://www.ethos.org.br/cedoc/instituto-ethos-e-forum-de-empresas-e-direitos-lgbt-apresentam-guia-lgbti-para-empresas/#.XNA5TntKjIU>

https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf

https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf

Título: Cartilha BLEND

Escrito por: Nathalia Mattos, Gabriel Brasileiro, Caio Silva, Nathan Melo, Enzo Inácio

Revisado por: Nathalia Mattos, Gabriel Brasileiro, Caio Silva, Aline Cintra, Michelle Okumura, Agata Canonico, Aline Pavaneli, Ian Prioste, Darlan Wimmersberger e Luis Oliveira

Ano de publicação: 2019



“Nossas diferenças são fagulhas criativas”

Angela Davis