

ACOLHENDO UM TIME DIVERSO

Pessoas

LGBTQIA+



VAMOS AO DESAFIO!

Sabemos que compor um time diverso e fazer com que todos se sintam incluídos é um desafio e essa cartilha tem a missão de te ajudar com os primeiros passos para tornar a inclusão de pessoas lgbtqia+ uma realidade dentro de sua loja.

PARA MUDARMOS O CENÁRIO ATUAL...

de desinformação, preconceito e discriminação vamos precisar assumir uma postura ativa e lidar com isso por meio de informação, de uma postura aberta para o novo e de muito diálogo, sempre pautado pelo respeito e pela empatia.



SEMPRE QUE NOS DEPARAMOS COM ALGO QUE NÃO CONHECEMOS BEM A REAÇÃO MAIS COMUM É AFASTARMOS ESSE DIFERENTE PARA PRESERVAR A REALIDADE COMO NÓS A CONHECEMOS, UM LUGAR QUE É SEGURO PARA NÓS.

Afinal, desde que nascemos somos ensinados pela família, pela escola, pela igreja e pela sociedade como devemos agir e o que é certo e o que é errado. É como se ao longo da vida fossemos organizando as pessoas e as vivências dentro de caixinhas e, de repente, nos deparamos com algo que parece não caber dentro dessas caixas, algo que na sua experiência você não aprendeu como sendo uma forma válida e correta de se viver e isso nos gera estranheza, nos parece que esse diferente está errado e que ele deveria se encaixar em alguma dessas caixas, afinal é isso que você aprendeu como sendo o correto.



MAS A VERDADE É QUE ESSAS CAIXINHAS SÃO PEQUENAS DEMAIS PARA COMPORTAR TODA A **COMPLEXIDADE HUMANA**

e isso pode nos assustar no início por nos deixar vulneráveis porque percebemos que temos coisas que ainda não sabemos.

MAS QUANTO MAIS NOS **INFORMAMOS E NOS APROXIMAMOS,**

mais natural fica olhar para a diversidade humana como um fato e não um obstáculo ou algo que deve ser reprimido e essa cartilha foi preparada para ajudar você e sua equipe nesse processo.

Estamos muito felizes em ter você com a gente nessa missão de tornar o supermercado um lugar que acolha a diversidade.

VAMOS JUNTOS?

O QUE VOCÊ VAI ENCONTRAR NESSA CARTILHA?

1. Porque empregar pessoas LGBTQIA+?.....pág. 01
2. O que eu ganho sendo um supermercado que acolhe a diversidade?.....pág. 06
3. Descomplicando a diversidade sexual e de gênero.....pág. 12
- 0 que é Sexo biológico?.....pág. 14
- 0 que é Identidade de gênero?.....pág. 16
- 0 que é Expressão de gênero?.....pág. 22
- 0 que é Orientação sexual?.....pág. 23
- 0 que significa LGBTQIA+?.....pág. xx
5. Construindo relações baseadas na empatia e no respeito.....pág. 24
6. Como posso avançar na conscientização da minha equipe?.....pág. 37
7. Questões práticas para receber um colaborador LGBTQIA+ em loja.....pág. 44

PORQUE EMPREGAR PESSOAS LGBTQIA+?



No Brasil a população LGBTQIA+ vive em um contexto de preconceito e que muitas vezes resulta em violência verbal ou física e traz consequências para todas as áreas da vida dessas pessoas, inclusive nas oportunidades profissionais.

- 54% das pessoas LGBTQIA+ não se sentem seguras no ambiente de trabalho para serem quem elas são;
- A taxa de empregabilidade é menor para LGBTI+s;
- A probabilidade de estigmatização, humilhação e discriminação é maior em serviços de saúde;
- Apenas por serem LGBTI+s, 273 pessoas morreram em 2022.

Fontes:

[Dossiê 2022 Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil](#)

[Pesquisa Mais Diversidade](#)

TUDO ISSO GERA IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E NO BEM ESTAR DESSAS PESSOAS O QUE INTENSIFICA SUA EXCLUSÃO SOCIAL.

Ter uma oportunidade de trabalho onde sua identidade seja respeitada é sinônimo de geração de renda e de dignidade para pessoas LGBTQIA+ e quem contrata pode ajudar a transformar essa realidade!



O que eu ganho

SENDO UM SUPERMERCADO QUE ACOLHE A DIVERSIDADE?

checkout^{RH}



HÁ ALGUNS ANOS ATRÁS

falar sobre ter uma equipe diversa e sobre como é importante criar ações para de fato incluir essas pessoas e fazer com que se sintam parte das organizações não era uma pauta com destaque e muitas organizações e pessoas ainda estavam fora dessa discussão.

O cenário na atualidade é outro, essa pauta invadiu o mundo corporativo e a percepção da discriminação e da exclusão que alguns grupos chamados de minorizados sofrem na sociedade brasileira se evidenciou, assim como a responsabilidade das empresas como agentes de mudança dessa realidade social.

A PRESSÃO PARA QUE AS EMPRESAS ATUEM COM RESPONSABILIDADE SOCIAL É UMA MACRO TENDÊNCIA,

ou seja, uma tendência que é transversal e, portanto, atinge qualquer setor e segmento, inclusive o setor supermercadista.



ESTUDOS INDICAM

que isso só vai se intensificar com o novo perfil do consumidor que vem ganhando cada vez mais seguidores, o consumidor consciente. Se há algum tempo as empresas eram cobradas a mitigar seus impactos negativos, hoje as empresas são cobradas a gerar impactos positivos na sociedade e a contratação de pessoas de grupos minorizadas é uma das maneiras de contribuir para a sociedade e para ser reconhecido positivamente por seus consumidores e com isso ganhar e fidelizar clientes.

SEGUNDO O RELATÓRIO ESPECIAL EMPRESAS E GEOPOLÍTICA – RELATÓRIO DO BRASIL 2022*,

74% das pessoas entrevistadas consideram que - *Trabalhar para solucionar os maiores problemas sociais de nosso país, tais como preconceito/discriminação* - é responsabilidade das empresas e isso impacta na hora de consumir.

*Relatório Edelman Trust Barometer 2022 Empresas e Geopolítica

E NÃO É SÓ UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA SOCIAL, A DIVERSIDADE TAMBÉM GERA IMPACTOS POSITIVOS NO NEGÓCIO.

Uma diversidade de olhares e vivências traz mais criatividade, resiliência, aprovação social e consequente licença para operar, e, por fim, maior lucratividade aos negócios.*

Esse aumento na lucratividade já foi comprovada por pesquisas realizados em diversos países, inclusive no Brasil, pela McKinsey - empresa de consultoria empresarial americana que aconselha empresas, governos e outras organizações em consultoria estratégica.

Fonte: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br>



TENDO TUDO ISSO EM VISTA, INVESTIR COM **SERIEDADE EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO** SIGNIFICA:

- ganhar um selo social de aprovação de seus atuais e potenciais clientes;
- maior lucratividade;
- ter um time mais resiliente, criativo e engajado;
- abrir as portas e atrair novos talentos que antes não seriam considerados;
- conseguir novos clientes que antes não se viam e se sentiam representados dentro da sua loja e agora se sentem bem vindos;
- contribuir para a construção de uma sociedade mais justa.



SUPERMERCADO DE BRAÇOS ABERTOS PARA DIVERSIDADE

Esse setor que emprega milhares de pessoas e que está sempre aquecido mesmo nos períodos mais difíceis da economia por ser essencial pode fazer a diferença na vida das pessoas LGBTQIA+.



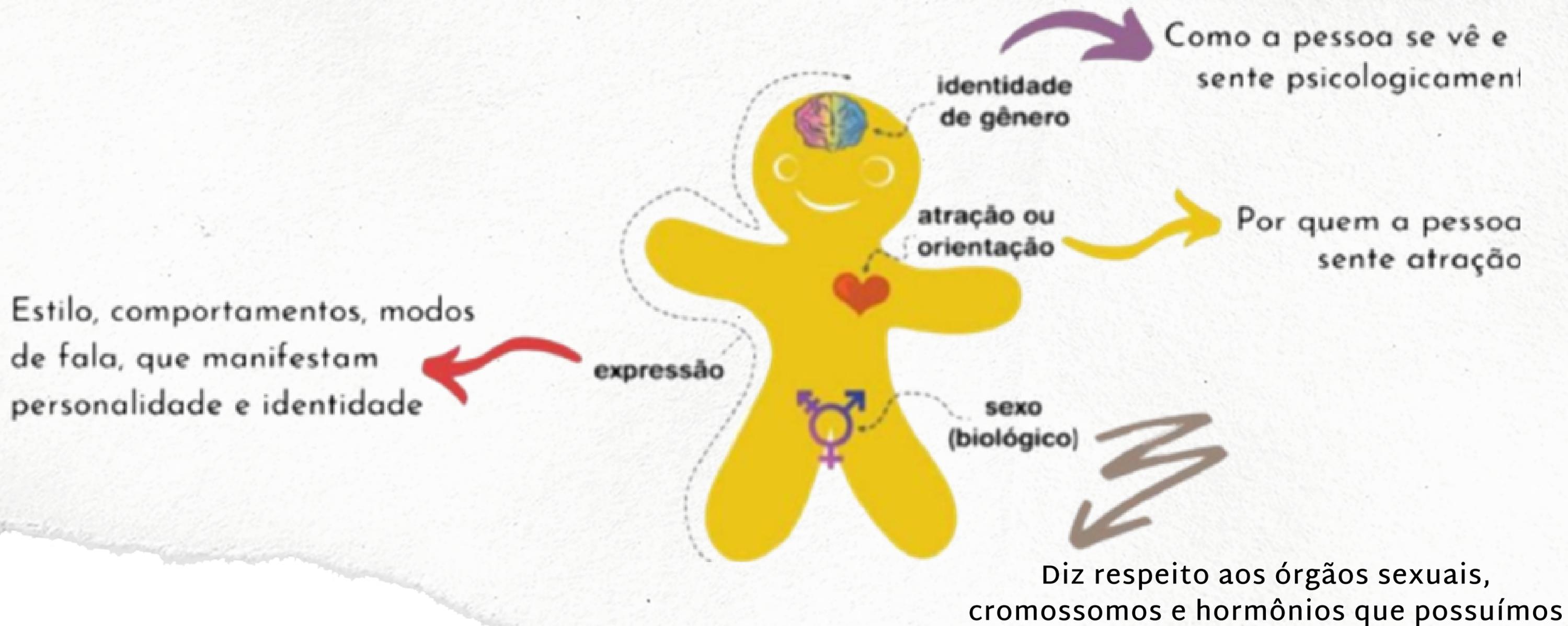
O setor supermercadista é cheio de oportunidades e já abriu portas para tantos que foram excluídos por conta de suas origens sociais, resgatando essa dignidade que vem por meio do trabalho e da geração de renda. Esse também pode ser o setor que vai abrir as portas agora para as pessoas LGBTQIA+.

DESCOMPLICANDO A DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO



QUANDO FALAMOS DE DIVERSIDADE SEXUAL

são muitos os termos e no começo pode parecer muito confuso, não é mesmo? Fique tranquilo, vamos descomplicar para você! Para facilitar nossa explicação vamos começar olhando por alguns instantes a imagem abaixo e depois vamos nos aprofundar.



SEXO BIOLÓGICO



É a primeira informação que temos no nascimento de um bebê.

Quando dizem - "é menino!" - ou - "é menina!" essa designação do gênero da criança é feita baseada em seus órgãos genitais visíveis.

QUANDO FALAMOS DE

sexo biológico devemos considerar os órgãos sexuais visíveis e os não visíveis, os hormônios e os cromossomos.

SENDO ASSIM EXISTEM 3 POSSIBILIDADES DE SEXO BIOLÓGICO:

Feminino - vagina, ovários e cromossomos XX

Masculino - pênis, testículos e cromossomos XY

Intersexo - combinação dos órgãos sexuais, cromossomos e hormônios feminino e masculino.

ENTENDENDO O INTERSEXO

Muitas pessoas intersexo são designadas ao nascer como sendo de um sexo e ao longo da vida descobrem que possuem hormônios e/ ou seus órgãos reprodutores não visíveis do sexo oposto.

A ONU calcula que 0,05% a 1,7% da população mundial nasça com características intersexo. Ou seja, não é tão raro quanto muitos imaginam, para compararmos, pessoas ruivas são menos de 2% também.

As definições sociais fazem com que essas pessoas sejam vistas como se precisassem ser “corrigidas” por meio de cirurgias e/ ou hormônios. Essa é uma visão preconceituosa e que não considera a complexidade da natureza humana.

IMPORTANTE! A PALAVRA HERMAFRODITA NÃO DEVE SER UTILIZADA POIS ESTIGMATIZA PESSOAS INTERSEXO

e, além disso, é incorreta pois pressupõe que tenham órgãos sexuais masculino e feminino o que não é necessariamente verdade. Existem mais de 48 combinações possíveis entre cromossomos, órgãos sexuais e hormônios.

IDENTIDADE DE GÊNERO

A Identidade de gênero é o gênero com o qual uma pessoa se identifica e pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído em seu nascimento através de seu sexo biológico. É a maneira como você se considera, na sua cabeça e pode ser **feminina, masculina ou não binária.**



EM OUTRAS PALAVRAS, IDENTIDADE DE GÊNERO É:

Se identificar com condutas sociais que culturalmente são associadas a determinado gênero (feminino ou masculino) sem que seu sexo biológico seja fator determinante. Existem também as pessoas não binárias que não se identificam estritamente nem com o masculino e nem com o feminino.

Quando falamos em condutas sociais é importante saber que tudo o que atribuímos como sendo masculino ou feminino é algo construído e normalizado pela sociedade e pelo tempo em que vivemos.

Pense em alguém com roupas cheias de rendas, maquiagem e salto alto. Imagino que você tenha pensado em uma mulher, não é mesmo? Porém, quem se vestia assim na França, há cerca de 200 anos atrás, eram os homens de classe social privilegiada.

Você também pode pensar nas gerações passadas e se perguntar: o que se esperava do comportamento de uma mulher há 50 anos atrás é o mesmo que esperamos hoje em dia?

Pois é, as coisas mudam com o tempo e dependendo do local e cultura que estamos olhando.

Agora que entendemos que os costumes e as condutas sociais esperadas de homens e mulheres mudam conforme a sociedade muda e essa identificação com um gênero ou outro não tem nada a ver com características biológicas, vamos avançar.



PESSOAS CIS E PESSOAS TRANS

Uma pessoa é CIS quando se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer com base em seu sexo biológico, sendo assim:

- a pessoa que nasce com o sexo biológico masculino e se identifica como homem é um **homem CIS**.
- a pessoa que nasce com o sexo biológico feminino e se identifica como mulher, é uma **mulher CIS**.



Mas nem todas as pessoas se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento e nestes casos estamos falando de PESSOAS TRANS. Dentro do grupo de pessoas trans temos:

PESSOA NÃO BINÁRIA

é aquela que não se sente representada com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer e **não se identifica estritamente nem com o masculino e nem com o feminino**, estando fora do binarismo de gênero e também da cisnormatividade.

HOMEM TRANS

é uma pessoa que nasceu com sexo biológico feminino, mas **se identifica com o gênero masculino**.

MULHER TRANS

é a pessoa que nasceu com sexo biológico masculino, mas **se identifica com o gênero feminino**.

TRAVESTI

é uma pessoa que foi designada homem no seu nascimento, **mas se entende como uma figura feminina**. O termo que no passado era pejorativo foi ressignificado e atualmente é a maneira como algumas pessoas gostam de se denominar.



IMPORTANTE

MULHER TRANS OU TRAVESTI?

Quem determina isso é a pessoa e devemos respeitar a denominação que ela disser que se identifica. Mas **as duas são identidades femininas** e, sendo assim, o pronome que deve ser usado é o feminino, ela/ dela. Ou seja, é sempre **A travesti**, ok? Nada de falar no masculino porque está errado.

EXPRESSIONÃO DE GÊNERO

A expressão de gênero tem a ver com o jeito de uma alguém se expressar, vestir ou se apresentar no mundo, através do tipicamente masculino ou feminino.

Pode vir por meio de vestuário, acessórios, estilos de cabelo, formas de falar, linguagem corporal, e outros aspectos de escolha na aparência.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

21

Indica por quais gêneros sentimos atração física, romântica e/ou emocionalmente.

EXISTEM ALGUMAS ORIENTAÇÕES POSSÍVEIS:

HETEROSSEXUAL

Atração pelo gênero oposto. Quando uma mulher sente atração por um homem, por exemplo.

BISSEXUAL

Atração pelo mesmo gênero e também pelo gênero oposto.

PANSEXUAL

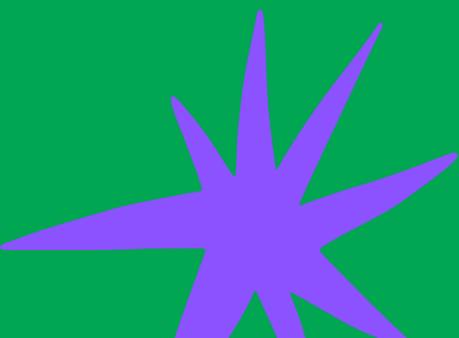
Atração por pessoas, independentemente do sexo ou identidade de gênero.

ASSEXUAL

Pouca ou inexistente interesse em atividades sexuais

HOMOSSEXUAL

Atração pelo mesmo gênero. Quando uma mulher sente atração por outra mulher, por exemplo.



O QUE SIGNIFICA LGBTQIA+ ?

22

L – LÉSBICAS

Mulheres que sentem atração por outras mulheres, assim, a letra L fala sobre a sobre a orientação sexual.

G – GAYS

Homens que sentem atração por outros homens, assim, a letra G fala sobre a sobre a orientação sexual.

B – BISEXUAIS

Pessoas que sentem atração tanto por homens quanto por mulheres, assim, a letra B fala sobre a sobre a orientação sexual.

T – TRANS

Pessoas que não se identificam com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer, assim, a letra T fala sobre a identidade de gênero.

Q – QUEER

relativo a pessoa cuja identidade de gênero ou orientação sexual não corresponde a ideias estabelecidas sobre sexualidade e gênero.

I – INTERSEXO

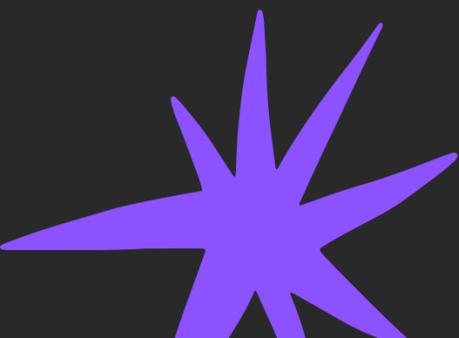
Pessoas com características sexuais que não se encaixam nas noções típicas de sexo feminino ou sexo masculino, assim, a letra I fala sobre o sexo biológico.

A – ASSEXUAL

Pessoas que não sentem atração sexual por outras pessoas, assim, a letra A fala sobre a sobre a orientação sexual.

+

Serve como um indicativo de todas as outras possibilidades existentes.



CONSTRUINDO RELAÇÕES BASEADAS NA EMPATIA E NO RESPEITO

checkout^{RH}

Sua intenção não é magoar ninguém. Era só uma curiosidade sua. Você só estava dando sua opinião. Você só queria dar um conselho pensando no melhor para a outra pessoa.

Na sua cabeça muitas coisas podem parecer inofensivas, mas não são.

As palavras têm um poder enorme e podem sim ferir alguém.

E quando quem está sentindo a dor é outra pessoa não podemos falar que é frescura, não é mesmo?

PODE SER DIFÍCIL...

perceber a gravidade de algumas expressões, frases ou perguntas, mas tente pensar em uma situação onde te deram uma “opinião” que você não pediu ou te disseram coisas sobre você como se fosse uma piada leve ou até mesmo disseram que só estavam falando aquilo para o seu bem, talvez tenham comentado que seu corpo estava gordo ou magro demais ou talvez tenham falado sobre uma atitude sua, e por mais que no momento você não tenha dito nada aquilo te magoou.

Cada um sabe das suas dores e cada um tem uma vivência diferente nesse mundo, então porque dizer algo que pode magoar outra pessoa?

A EMPATIA AQUI É A CHAVE

para avançarmos na inclusão de pessoas lgbtqia+. Se você for falar algo que acha que pode magoar a outra pessoa, então não fale, aproveite para refletir sobre isso e se precisar ou quiser, pesquise na internet ou converse com alguém que entende mais do assunto, que pode ser uma pessoa lgbtqia+ desde que ela tenha te dado abertura para isso.

É CLARO QUE AS PESSOAS LGBTQIA+

vão saber te responder várias coisas, mas precisamos ter em mente que não é função delas ficar explicando e, além disso, quando falamos com uma pessoa desse grupo a informação que ela pode nos trazer é sobre a experiência dela apenas. Não podemos conhecer apenas uma pessoa do grupo e achar que ela é a representante del ou que todas as pessoas lgbtqia+ passam pelas mesmas coisas na vida ou que são todas iguais nos comportamentos.



Cada pessoa é um ser único.

POR EXEMPLO,

pense em uma mulher cis e heterossexual (pessoa que nasceu com sexo biologico feminino e se identifica como mulher e que sente atração por homens) e pense agora se essa mulher por suas opiniões e comportamentos consegue representar todas as mulheres cis e heterossexuais que existem.

Não tem como, certo? Cada pessoa nesse mundo tem uma história, valores, sonhos e um jeito diferente das outras pessoas.

É claro que culturalmente falando existem pontos de semelhança entre pessoas de um mesmo grupo, mas essas características não tornam esse um grupo homogêneo.



DESCONSTRUINDO PRECONCEITOS
PERGUNTAS E COMENTÁRIOS
PARA NÃO FAZER
LÉSBICAS E GAYS

“VOCÊ NÃO PARECE LÉSBICA/GAY”

Muitas vezes esse tipo de comentário é feito como se fosse um elogio, mas não é. Uma pessoa parecer lésbica ou gay não deveria ser algo bom ou ruim. Geralmente as pessoas falam isso para gays que não possuem trejeitos lidos como mais femininos. O problema aqui é o que está por trás do comentário, é como se ser gay fosse aceitável, mas ser afeminado fosse um problema, algo que devesse ser reprimido em público. E o mesmo vale para lésbica, uma coisa é ser lésbica e ter jeito feminino outra coisa é ter atitudes e um jeito lido mais como masculino.

Pior ainda é que esse tipo de pensamento acaba autorizando comportamentos discriminatórios e comentários extremamente homofóbicos em tom de piada que podem levar até a violência física e/ou sexual como fatores de correção da sexualidade da pessoa ou de punição.

**“COMO VOCÊ SABE QUE É GAY SE NUNCA
FICOU COM MULHER?”**

**“COMO VOCÊ SABE QUE É LÉSBICA SE NUNCA
FICOU COM HOMEM?”**

Você sendo uma pessoa heterossexual, que sente atração pelo sexo oposto, imagine essa pergunta sendo feita para você

"Como você sabe que é heterossexual se nunca ficou com uma pessoa do mesmo sexo?"

Entendeu agora como ela não faz sentido? A pessoa não precisa ter ficado com alguém para saber sua orientação sexual.



DESCONSTRUINDO PRECONCEITOS
PERGUNTAS E COMENTÁRIOS
PARA NÃO FAZER

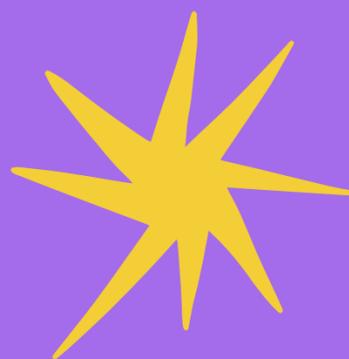
BISSEXUAIS E QUEER

"VOCÊ É PROMÍSCUO(A)"

"VOCÊ QUER **CHAMAR A ATENÇÃO**"

"VOCÊ É **INDECISO(A)**"

A pessoa não está confusa, nem indecisa, nem querendo chamar a atenção de ninguém, ela apenas tem uma orientação sexual que não se baseia no gênero da outra pessoa.



DESCONSTRUINDO PRECONCEITOS

**PERGUNTAS E COMENTÁRIOS
PARA NÃO FAZER**

TRANS

“MAS VOCÊ É UMA MULHER TÃO BONITA QUE NÃO TEM COMO EU TE CHAMAR COM ESSE NOME DE HOMEM.”

“UM HOMEM DESSE TAMANHO COMO VOU TE CHAMAR COM ESSE NOME DE MULHER?”

O que realmente conta é como a pessoa se identifica e não seus traços físicos. Esse tipo de fala é extremamente dolorosa para quem escuta. Todas as decisões sobre identidade de gênero de alguém cabem somente a esta pessoa e isso precisa ser respeitado, então comentários como esse não podem ser feitos.



"QUAL O SEU NOME DE VERDADE?"

Mas ainda assim essa pergunta não deve ser feita, afinal se a pessoa utiliza um nome social que dizer que é como ela se sente confortável de ser chamada, certo?

O questionamento não faz nenhuma diferença para quem pergunta; e só faz com que a pessoa trans se sinta desconfortável.



DESCONSTRUINDO PRECONCEITOS
PERGUNTAS E COMENTÁRIOS
PARA NÃO FAZER

INTERSEXO

"VOCÊ É HOMEM OU MULHER?"

Quando falamos da pessoa Intersexo não é nenhum dos dois. A questão aqui é entender o porquê desse questionamento, o que você vai fazer com essa informação? Muitas pessoas usam perguntas como essa com a intenção de ofender e ridicularizar outras pessoas. Mesmo que seja curiosidade sua, lembre-se que ela pode gerar desconforto, sendo assim, não a faça.

Se você quer saber como se dirigir a pessoa, é simples, pergunte qual o nome dela e qual pronome você deve utilizar.



DESCONSTRUINDO PRECONCEITOS
PERGUNTAS E COMENTÁRIOS
PARA NÃO FAZER

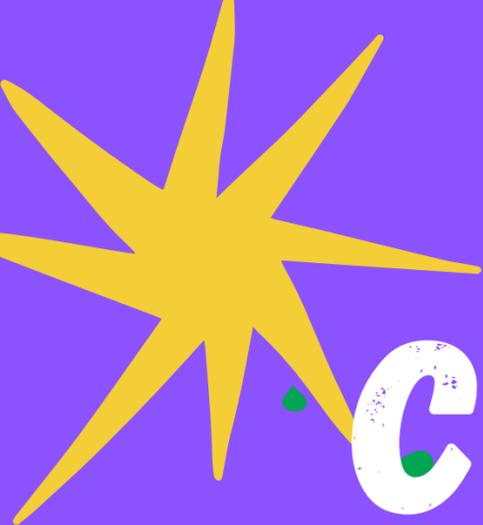
ASSEXUAL



"COMO ASSIM VOCÊ NÃO SENTE ATRAÇÃO SEXUAL?"

Perguntas íntimas não devem ser feitas para ninguém, não é mesmo? Você não gostaria que ninguém te perguntasse esse tipo de coisa.

O que vale para você vale também para os outros.



COMO POSSO AVANÇAR NA CONSCIENTIZAÇÃO DA MINHA EQUIPE

Amplie seus conhecimentos sobre o tema!

Fure sua bolha!

Aproxime as lideranças desse tema!

Converse sobre o tema!

Crie um ambiente de aprendizado e abertura com seu time!

Coloque a diversidade na agenda!

Amplie seus conhecimentos sobre o tema!

Antes de pensar na sua equipe reflita sobre como você se sente sobre esse assunto e perceba onde estão seus bloqueios antes de pensar na sua equipe.

Quanto mais você se expor ao tema, mais fácil vai ser conversar sobre ele e naturalizar a existência das pessoas trans.

Essa cartilha é apenas um início e a boa notícia é que a internet está cheia de conteúdos informativos de qualidade para você aprender.

checkout^{RH}

Fure sua bolha!

Você consome conteúdo produzido por pessoas lgbtqia+?

Quantas pessoas lgbtqia+ você conhece?

Você possui pessoas lgbtqia+ em suas redes sociais?

Já leu livros ou viu filmes com protagonistas lgbtqia+?

checkout^{RH}

Aproxime as lideranças desse tema!

Para colocarmos a inclusão na prática precisamos do apoio da liderança e do RH no assunto. Se o interesse já foi manifestado, maravilha, compartilhe essa cartilha com os líderes e crie um espaço seguro para vocês conversarem e construírem esse conhecimento juntos.

Talvez nem todas as pessoas estejam animadas com a inclusão de pessoas lgbtqia+, neste caso se aproxime das pessoas que já tem esse interesse em comum, assim vocês terão mais forças e conhecimento acumulado para ampliar o debate.

Converse sobre o tema

Que tal compartilhar essa cartilha com a equipe e depois pedir um feedback? Ou quem sabe fazer um treinamento? Todos podem compartilhar as dúvidas e se comprometerem a procurar juntos se informar e construir esse conhecimento.

checkout^{RH}

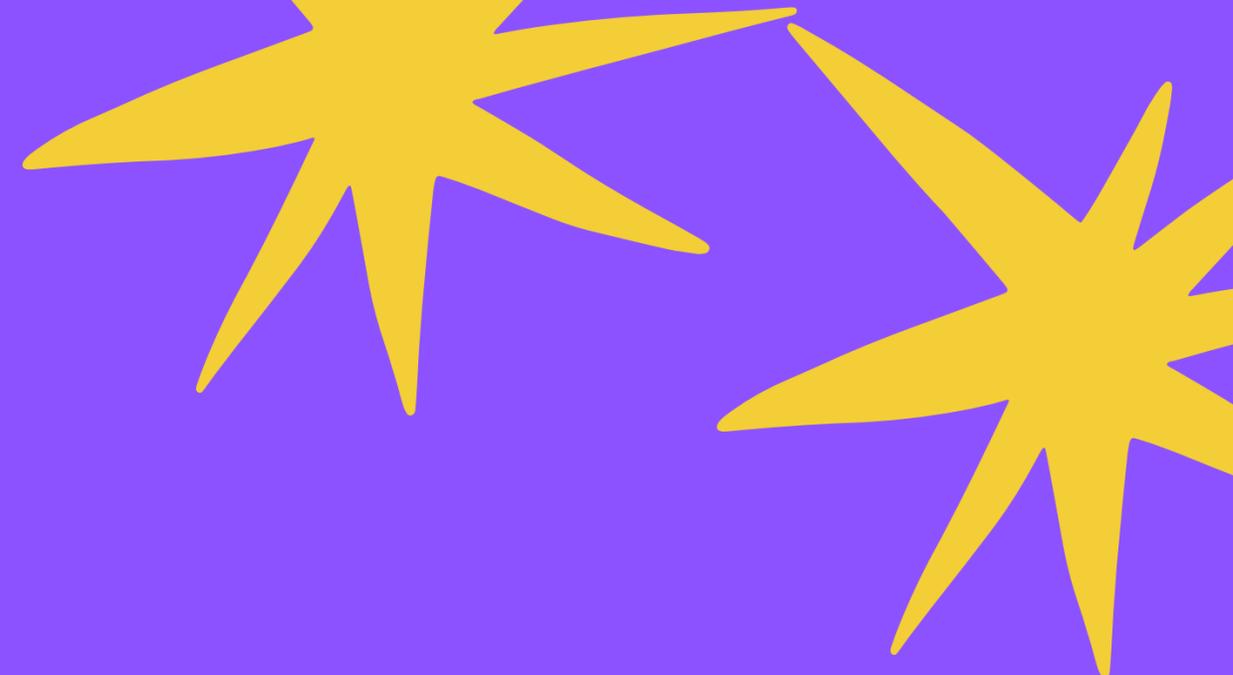
Crie um ambiente de aprendizado e abertura com seu time.

Deixe claro a todos colaboradores que a inclusão de pessoas lgbtqia+ é uma pauta com o qual a loja está comprometida e que como no início todos estarão passando por um processo de aprendizagem é importante que todos se ajudem e se corrijam quando presenciarem comportamentos e falas preconceituosas, assim o processo será mais rápido.

Coloque a diversidade na agenda.

Crie objetivos para sua loja. Talvez esse seja um tema relevante para sua loja ou rede para melhorar o clima em sua loja e conseguir acolher os colaboradores lgbtqia+ que vocês já tem, talvez queiram iniciar a contratação dessas pessoas, talvez acolher melhor seus clientes desse grupo ou ainda, ser reconhecido como um supermercado que acolhe a diversidade sexual.

O importante é entender porque esse tema é relevante para sua loja ou sua rede, traçar objetivos e se organizar com ações práticas em busca de alcançá-los.



QUESTÕES PRÁTICAS PARA RECEBER UM COLABORADOR LGBTQIA+ EM LOJA

Realize treinamentos

Os treinamentos são ferramentas fundamentais para difundir valores da organização e para construir conhecimentos sobre algo novo.

Pessoas que não estão dentro dos padrões de sexualidade esperado pela sociedade incomodam as pessoas que se sentem confortáveis com os mesmos padrões, por isso, não adianta evitar o assunto e fingir que esse preconceito não está presente dentro da sua loja, afinal seus colaboradores fazem parte de uma sociedade que é estruturada em cima de muitos preconceitos e é esperado que sua equipe também tenha preconceitos.

A melhor postura aqui é agir para difundir informação

É através do conhecimento que vamos aos poucos ampliando as visões sobre o tema, explicando o que são comportamentos inadequados e antiéticos, fomentando um ambiente mais plural e onde o respeito seja a palavra mais importante.

Avalie a periodicidade desses treinamentos de acordo com a rotatividade da sua equipe, mas mesmo que o turnover da sua loja ou rede sejam baixos é importante manter esse treinamento pelo menos na agenda anual da organização para reforçar sua relevância e para engajar a equipe na pauta.



Perceba se existem resistências



Escute com respeito as queixas, assim você cria uma referência de como todas as pessoas do time devem ser tratadas, no entanto, é preciso lembrar que esse é um incômodo da pessoa e não pode determinar como serão feitas ações e posicionamentos da empresa. Nessa gestão de conflito, leve a pessoa queixosa a refletir que as pessoas lgbtqia+ também podem estar incomodadas com o clima organizacional e suas atitudes em particular e que ela é tão parte da equipe como as demais, leve seu time a se abrir para posturas que gerem a inclusão e não a exclusão.

Preste atenção ao clima organizacional

Se perceber situações que estão gerando desconforto entre colaboradores, como comentários sobre a sexualidade de alguém, por exemplo, convide as pessoas que iniciaram essa discussão para uma conversa.

Adquirir uma postura ativa é um ótimo jeito de demonstrar aos colaboradores que a diversidade é um assunto importante para a organização.



Crie uma relação de confiança



Demonstrar respeito e ter uma postura que transmita confiança para seu colaborador vai ajudar você e sua equipe avançarem para um ambiente cada vez mais acolhedor e inclusivo.

Se a pessoa sente que você se importa e está aberta a ouvi-la ela vai compartilhar com você, com o líder do setor ou com o RH qualquer situação de discriminação que ela vivencie ou presencie e é apenas com essa informação que será possível lidar com a questão, acolhendo e fazendo os encaminhamentos necessários.

SABEMOS QUE TUDO ISSO SOA DESAFIADOR, MAS A CHECKOUT ESTÁ AQUI PARA TE APOIAR.

Se deseja se engajar nessa causa entre em contato com o time de Responsabilidade Social da Checkout!

checkout^{RH}