



**OBSERVATÓRIO
SOBRE A
EMPREGABILIDADE**



LGBT

LGBTS NA LIDERANÇA

DIVERSIDADES NAS EMPRESAS

RESPEITO E EMPATIA

HISTÓRIA DA POPULAÇÃO LGBT

OBSERVATORIO SOBRE A EMPREGABILIDADE

LGBT



INCLUSÃO
LGBTQIAP+
NAS ORGANIZAÇÕES



ÍNDICE

4 INTRODUÇÃO

9 COMO AUMENTAR A DIVERSIDADE
NO MERCADO DE TRABALHO

15 COMO AUMENTAR A DIVERSIDADE
EM CARGOS DE LIDERANÇA

16 DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

16 DIVERSIDADE E GOVERNO ATUAL

18 RESPEITO E EMPATIA

23 DECRETO LEGISLATIVO

32 HISTÓRIA DA POPULAÇÃO LGBT

Agradecimentos especiais ao senador Cristovam Buarque que tornou possível essa pesquisa e ao coordenador nacional do Diversidade23 Eliseu Neto que fez a articulação da emenda orçamentária, na concepção do projeto e luta sempre pela população LGBTI .

Emenda 20690001,
decreto 8726/2016,
lei 13019/2014.

I N T R O D U Ç Ã O

O trabalho pode ser uma ferramenta de mudança social, mas para que realmente seja, o ambiente de trabalho deve ser saudável e propício para a produção. Um ambiente em que as pessoas se sintam bem, sendo valorizadas e respeitadas. Para a população LGBT, contudo, muitas vezes esse é somente mais um contexto de exclusão, discriminação e desvalorização.

Aspectos sociais relacionados a orientação sexual têm sido cada vez mais discutidos pela imprensa e a discriminação contra homossexuais é percebida, especialmente, em atos de violência contra gays e lésbicas. Por outro lado, no mercado de trabalho, a percepção da discriminação não é tão clara quanto em atos de violência, mas também pode causar danos, como menores rendimentos para homossexuais.


Em 2004 o governo federal implantou o Brasil sem Homofobia – Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra LGBT e de Promoção da Cidadania Homossexual. O objetivo é a inclusão, nas políticas e estratégias do governo, em seus diferentes ministérios e secretarias, na perspectiva da não discriminação por orientação sexual e identidade de gênero e, assim, de promoção dos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.



Fruto do Brasil sem Homofobia, muitas estruturas para gerenciamento de políticas públicas para LGBT foram criadas nos estados e municípios, reafirmando que a defesa, a garantia e a promoção dos direitos humanos incluem o combate a todas as formas de discriminação e de violência. Portanto, reafirmam que o combate à homofobia e a promoção dos direitos humanos de LGBT devem ser um compromisso do Estado e de toda a sociedade brasileira. Em 2008 e 2011 ocorreram as Conferências Nacionais de Políticas Públicas e Direitos Humanos de LGBT, que traçaram o plano de ações destinado a cada ministério. As conferências acolheram as demandas para execução de políticas públicas, com ampla participação da comunidade na elaboração de propostas a serem postas em prática pelo Estado. Contudo, isso ainda é um desafio a ser alcançado.

Estudos econômicos sobre a orientação sexual são relativamente recentes e escassos. Badgett (1995) foi a pioneira na identificação de diferencial de rendimentos entre heterossexuais e homossexuais. A autora verificou que, nos Estados Unidos, gays apresentam menores rendimentos, enquanto lésbicas têm rendimentos semelhantes ou maiores que as mulheres heterossexuais. A partir desse artigo, diversos autores se dedicaram a estudar o diferencial de rendimentos entre heterossexuais e homossexuais. Evidências mais recentes confirmam o padrão identificado pela autora para os Estados Unidos.



A photograph of two men celebrating. They are wearing blue t-shirts and have their faces and bodies covered in colorful body paint. One man is holding a rainbow flag high in the air. The other man is smiling and looking up. The background is white with large, stylized rainbow stripes on the left and right sides.

Em outros países – Holanda, Reino Unido, Canadá e Suécia – também são observados impactos negativos da discriminação sobre os rendimentos de gays e nenhum impacto ou impacto positivo sobre o rendimento de lésbicas.

Especificamente para o Brasil ou para países da América Latina, foi encontrado apenas um artigo, de Corrêa, Irffi e Suliano (2013), que analisa o diferencial de rendimentos para gays e lésbicas nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Ceará. Os autores estimaram os rendimentos a partir de regressões utilizando o procedimento de Heckman para o controle de seleção na entrada no mercado de trabalho e dummies para a orientação sexual. Seus resultados mostraram efeitos positivos da homossexualidade sobre o rendimento, principalmente para gays.

Neste artigo, procura-se aprofundar o entendimento sobre o impacto da discriminação sobre os rendimentos do trabalho. Para tanto, são utilizados os microdados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE e estimado, por meio de regressões quantílicas, o diferencial de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais. Ressalta-se que o método está de acordo com as publicações internacionais mais recentes e que a utilização de regressões quantílicas permite analisar como os resultados obtidos por Correa, Irffi e Suliano (2013) se diferenciam ao longo da distribuição de rendimentos.

A escassez de publicações dá ao presente artigo a oportunidade de trazer resultados importantes e necessários para se entender a discriminação por orientação sexual no mercado de trabalho brasileiro. Espera-se, com esta pesquisa, contribuir para a proposição de políticas públicas e também para a disseminação do conhecimento científico sobre o tema.

Fora de casa e sem oportunidade de estudo e emprego, a maioria não tem outra opção senão entrar em outra margem da sociedade, a prostituição. Não regulamentada, a prostituição não protege e não pode garantir a essas pessoas direitos trabalhistas básicos, deixando-as ainda mais vulneráveis à violência corporal e sexual cotidianas dessa atividade.

“As organizações não estão separadas da sociedade. A dinâmica interna do mundo corporativo algumas vezes acaba reverberando a exclusão, a violência e o preconceito existentes no país.”



As organizações não estão separadas da sociedade. A dinâmica interna do mundo corporativo algumas vezes acaba reverberando a exclusão, a violência e o preconceito existentes no país. Por isso, é tão importante falar sobre diversidade dentro empresa. Trata-se da oportunidade – talvez única para muita gente – de tomar contato com outras realidades, além de dialogar sobre inclusão e a importância do respeito às diferenças.





D E S C R I Ç Ã O

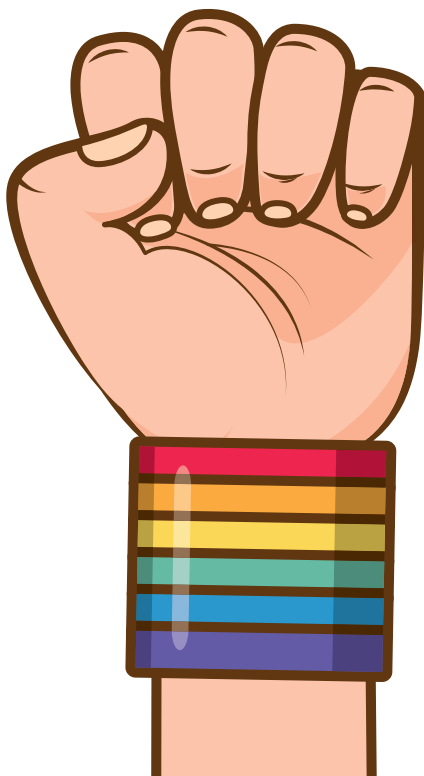
Como Aumentar a diversidade no mercado de trabalho

Dados do Instituto Ethos apontam que mulheres são pouco mais de 10% em posições de conselho – excluindo as herdeiras, o número é ainda menor. Pessoas negras, que é como 54% dos brasileiros se reconhecem (IBGE), não chegam a 5% dos cargos diretivos. Pessoas com deficiência ainda são contratadas sob uma perspectiva meramente legalista, de cumprimento da Lei de Cotas. Em relação a pessoas trans, bem, quantas delas você já viu liderando grandes equipes?

O debate acerca da discriminação é tema recorrente nos estudos sobre o mundo do trabalho. Desde as pesquisas no campo neoclássico – que fundamentam na alteração da utilidade do empregador, com base em suas preferências por determinados tipos de empregados, a ocorrência ou não de discriminação no mercado de trabalho – até as análises que buscam em fatores histórico-estruturais que expliquem as posições na ocupação e a remuneração de determinados grupos específicos, a economia do trabalho vem se dedicando, com certa relevância, a tentativa de explicar, a partir de diferenciais naturais, sociais ou culturais, os elementos que possam determinar, ou no limite influenciar, a empregabilidade de diferentes grupos de trabalhadores. No entanto, parte fundamental dos estudos a respeito do tema tem se dedicado a aspectos mais visíveis da diversidade, tais como sexo, idade e etnia.



Ao longo das últimas décadas, um novo aspecto a respeito da diversidade da força de trabalho tem ganhado destaque: a diversidade sexual. Efetivamente, mesmo com os avanços da sociedade moderna, a orientação sexual se mantém como fator condicionante do preconceito, criando uma série de desafios, no mercado de trabalho, a gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros. Como aponta Ozeren (2013), dois conjuntos de fatores estão entre os principais desafios enfrentados por esses grupos. Em primeiro lugar, ainda que o número de empregados dentro da população LGBT no total da força de trabalho seja considerável, parte importante dessa população tende a não divulgar sua orientação sexual no ambiente de trabalho, mediante os riscos de discriminação – tais como restrição a ocupação de determinadas vagas, rebaixamento da remuneração ou mesmo assédio moral – levando a que sejam considerados como um grande grupo minoritário. Em segundo lugar, ao contrário do que ocorre nos EUA e no Reino Unido, apenas um número limitado de leis e regulamentações foram elaboradas e implementadas nas economias emergentes no sentido de criar, conjuntamente, políticas de trabalho inclusivas, bem como garantias de igualdade no ambiente de trabalho no sentido de alavancar a segurança, baseada na diversidade da orientação sexual, no local de trabalho.



De acordo com a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a não discriminação no emprego e ocupação, os países-membros que são signatários devem proteger todas as pessoas contra a discriminação no ambiente de trabalho e também aquelas que estão se preparando para trabalhar ou procurar trabalho. A Convenção 111 trata a discriminação como sendo “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

LGBT



Metade dos profissionais LGBT assumiu orientação sexual no trabalho. Cerca de 35% dos entrevistados já sofreram algum tipo de discriminação velada ou direta. O levantamento foi feito com mais de mil profissionais LGBT e heterossexuais de diversos setores e regiões do país e faz parte da campanha #ProudAtWork, que visa o debate sobre o tema.

A pesquisa revelou que outros 25% dos entrevistados LGBT já contaram a alguns de seus colegas sobre sua orientação sexual, enquanto os outros 25% ainda não falaram a ninguém. Quando analisados apenas os entrevistados heterossexuais, 58% sabem de algum colega de trabalho LGBT, independentemente da pessoa ter lhe contado ou ter descoberto de outra maneira.

Entre os profissionais que não contaram abertamente sua orientação sexual, os quatro principais fatores

que fizeram as pessoas não compartilharem são os seguintes:

- não ver necessidade (51%);
- não gostar de falar sobre a vida pessoal (37%);
- ninguém saber sobre a orientação sexual dentro e fora do trabalho (32%) medo de represália por parte dos colegas (22%);
- em relação ao preconceito no ambiente de trabalho, 35% dos entrevistados LGBT afirmaram já ter sofrido algum tipo de discriminação velada ou direta.

A maior parte da discriminação foi feita diretamente por colegas. Cerca de 12% dos entrevistados que sofreram algum preconceito afirmaram ter sofrido discriminação direta ou velada por líderes da empresa, incluindo gestores.

O estudo revelou que piadas e comentários homofóbicos foram os mais citados entre as formas de discriminação.

Já entre os heterossexuais que afirmaram ter algum colega homossexual, 33% afirmaram ter presenciado algum tipo de discriminação com o profissional LGBT no ambiente de trabalho. Destes, 17% disseram que o episódio ocorreu nos últimos 6 meses, 8% no último ano e 8% há mais de um ano.



Promover a diversidade na gestão empresarial significa compromisso com demandas legítimas da sociedade e da própria organização, expressas na sua identidade organizacional missão, visão, valores, princípios, códigos de conduta e políticas relacionadas a essa identidade. A empresa se torna mais perene quando consegue combinar os interesses legítimos da sociedade com os interesses legítimos do negócio expresso em seu propósito, maneira de ser, de realizar suas atividades e se relacionar com diferentes stakeholders. A relação com a normativa internacional de direitos humanos é o que qualifica um interesse como legítimo. Quanto mais próximos dos princípios e enunciados da normativa de direitos humanos, baseados em consensos internacionais de respeito à dignidade humana e assentados no compromisso de promover desenvolvimento sustentável, mais legítimos são os interesses e demandas da sociedade e da empresa.

A conduta socialmente responsável integra na gestão empresarial os interesses legítimos da sociedade e da empresa, resultando nas definições da estratégia ou caminhos que a organização vai percorrer em busca de resultados que sejam sustentáveis e contribuam para o desenvolvimento sustentável. A conduta da empresa sustentável está baseada em princípios relacionados a direitos humanos que orientam suas escolhas, suas práticas e, assim, a maneira como obtém resultados.

No caso da valorização da diversidade, sua promoção significa ir além do discurso para realizar práticas que aproximem a empresa da sociedade, que contribuam efetivamente para o desenvolvimento sustentável e para a elevação do padrão cultural no que diz respeito aos direitos humanos e à vida digna para todos.

O respeito aos direitos humanos das pessoas LGBT, assim, antecede e se sobrepõe a argumentos mercadológicos que possam justificar a promoção da diversidade com base no lucro para os negócios.



O respeito à dignidade das pessoas é incondicional e inegociável. Não está em discussão o quanto ele vale para poder ou não ser praticado pela empresa porque o respeito é a coisa certa a fazer. Além disso, negócios bem-sucedidos são aqueles que se afastam da superficialidade dos discursos e buscam práticas que sejam consistentes, coerentes e percebidas pela sua integridade, dignidade, familiaridade e vivência cotidiana daquilo que a empresa diz ser e pretende significar para as pessoas.

O resultado obtido com o olhar atento e respeitoso à comunidade LGBT é fruto de um conjunto de princípios e práticas vivenciados, não apenas uma estratégia de marketing que dialoga com essa comunidade. Práticas que justificam a atenção às pessoas LGBT apenas com base no lucro que a empresa potencialmente representa tendem a ser confundidas com práticas oportunistas, portanto, descomprometidas com o bem-estar e o sucesso do seu público-alvo. Além disso, são desrespeitosas e ineficazes, não se sustentam por muito tempo, assim como acontece com qualquer outro tema que não ganhe raízes mais profundas na empresa. A busca por resultados financeiros é impactada negativamente por abordagens superficiais.

Reconhecendo que as empresas buscam resultados, como qualquer outra organização, incluindo, nesse caso, resultados financeiros e lucro, a consistência da ação está no compromisso com a promoção



dos direitos integrante de sua identidade e de sua estratégia.

É uma defesa de abordagem na ótica da responsabilidade social empresarial, acreditando-se firmemente no seu potencial para gerar diferencial significativo e competitivo em relação a abordagens que consideram apenas o anunciado poder aquisitivo do segmento LGBT. Por um lado, é óbvio que a discriminação de parcelas da população pode representar, para elas, riscos e restrições para seu desenvolvimento econômico e, portanto, riscos e restrições para os negócios e seus resultados.

A discriminação afronta a dignidade das pessoas e também constitui uma forma de boicote ao desenvolvimento da sociedade. Além disso, contraria o princípio do mérito, gera desigualdades e uma base artificial de empobrecidos, porque está baseada em características das pessoas, e não em suas competências ou condições para alcançar novas posições na pirâmide socioeconômica.

As ideologias da discriminação atuam de maneira tão eficaz que podem fazer com que a própria vocação da empresa com fins lucrativos seja posta em segundo plano. No caso da homofobia e transfobia, nem mesmo o potencial de consumo que a comunidade LGBT representa consegue motivar organizações com fins lucrativos a romper com padrões de discriminação, o que envolve ignorar a existência, desconsiderar, rejeitar, humilhar, excluir, praticar todo tipo de violência ou ser conivente com essas práticas contra as pessoas LGBT.

No Brasil, o chamado pink money, termo utilizado para expressar o poder de consumo da comunidade LGBT, não tem motivado as empresas a agir, a pensar produtos e serviços que ganhem sua simpatia e fidelidade. Estamos num momento de transição, mas ainda são raros os exemplos de empresas que promovem a diversidade e querem vincular sua marca ao segmento LGBT, mesmo com argumentos baseados no lucro que ele representa.



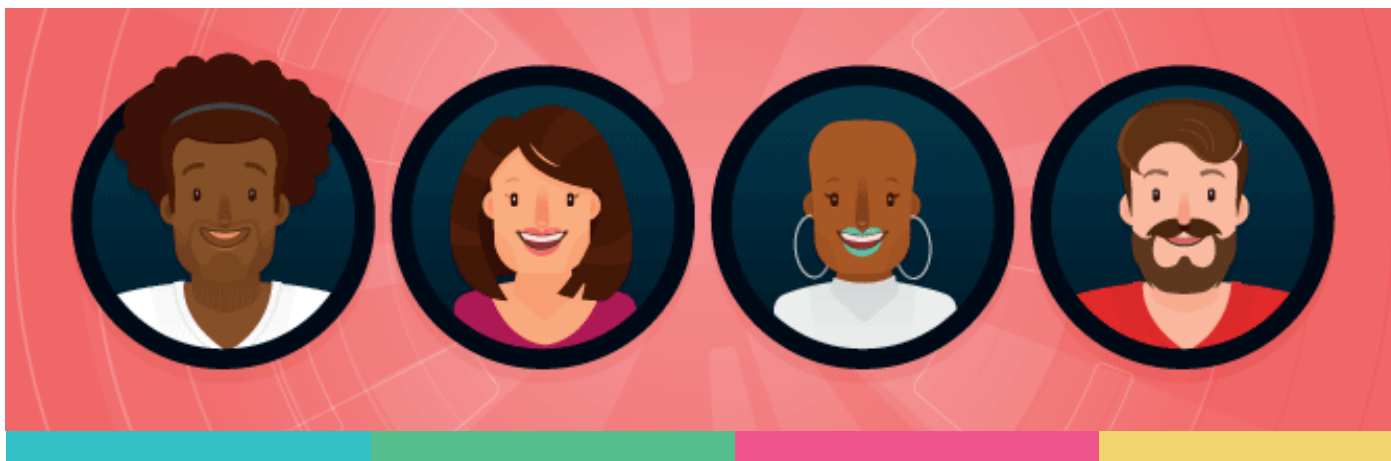
Os motivos passam por desconhecimento, ausência de discussão do tema da diversidade sexual, preconceitos e o temor de que posicionar-se a favor dos direitos humanos LGBT possa atrair a crítica de setores internos e externos contrários aos direitos humanos das pessoas desse segmento. As manifestações públicas das empresas de que reconhecem seus clientes ou consumidores para além da heteronormatividade geram tanto elogios da comunidade LGBT como críticas dos setores contrários a seus direitos humanos. As empresas se veem diante de uma escolha. Também os clientes e consumidores, além dos empregados(as) e fornecedores, tendem a escolher as empresas com base no seu posicionamento, como acontece em outros temas. Contudo, se a empresa tem princípios, deve compartilhá-los com todos os seus públicos, não se submetendo a um ou outro segmento quando se trata de desrespeito a direitos humanos. Por isso, é interessante ampliar a discussão interna para além de uma leitura sobre segmentação de mercado, potencial de lucratividade ou adição de valor à marca.

Para enfrentar controvérsias em relação a questões de direitos humanos, é preciso posicionamento em relação aos direitos humanos.

O silêncio em relação aos direitos humanos das pessoas LGBT já é uma forma de se posicionar, de tomar partido e de expressar sua adesão ao padrão dominante, à heteronormatividade e a práticas homofóbicas. Não bastasse, há notícias diárias sobre descuido de empregadores com direitos humanos desse segmento no cotidiano da gestão empresarial, com práticas de violência seja com empregados, seja com clientes, por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero. A pretendida neutralidade é uma falácia diante de tantas situações dessa natureza. Evitam-se polêmicas, mas é gerada uma distância do próprio propósito da empresa, que pode ser negativo em algum momento ou circunstância.



COMO AUMENTAR A DIVERSIDADE EM CARGOS DE LIDERANÇA



Dados do Instituto Ethos apontam que mulheres são pouco mais de 10% em posições de conselho – excluindo as herdeiras, o número é ainda menor. Pessoas negras, que é como 54% dos brasileiros se reconhecem (IBGE), não chegam a 5% dos cargos diretivos. Pessoas com deficiência ainda são contratadas sob uma perspectiva meramente legalista, de cumprimento da Lei de Cotas. Em relação a pessoas trans, bem, quantas delas você já viu liderando grandes equipes?

Valorizar a diversidade significa considerar o conjunto de características das pessoas como fonte de riqueza, algo essencial para a vida e também para a vitalidade das organizações e da sociedade. Algo simples e, no entanto, cheio de desafios no campo da gestão empresarial e do relacionamento com diferentes stakeholders. Por variados motivos, a diversidade é ignorada, desconsiderando-se a pluralidade de características, perspectivas, expectativas e demandas concretas que ela apresenta para as organizações e suas atividades. Para efetivar essa desvalorização da diversidade, um único padrão de ser humano é imposto e eleito como o normal, o bom, o belo, o correto. E em torno desse padrão único são planejadas todas as coisas, dos espaços arquitetônicos aos benefícios oferecidos aos empregados, da comunicação aos produtos, serviços e atendimento oferecidos aos clientes.

LGBTs na liderança

Dos respondentes LGBT, apenas 13% afirmaram ocupar ou terem ocupado anteriormente, um cargo de diretoria ou C-level. Outros 15% ocupavam ou ocupam cargos de coordenação e gestão, enquanto a grande parte (54%) representa cargos de entrada, isto é, analistas, assistentes ou estagiários.

Em relação a ter um gestor direto LGBT, 74% dos profissionais LGBT afirmaram que não teriam problemas em trabalhar com um possível chefe LGBT. Com os respondentes heterossexuais, o percentual foi parecido, com 71%. Na base geral, 71% dos entrevistados também disseram não ser um problema.

Já ao serem perguntados se era justo profissionais LGBTs assumirem menos cargos de chefia, 14% dos profissionais LGBT concordaram com a afirmação. O percentual foi de 10% para heterossexuais e também 10% na base geral de respondentes.



Diversidade nas empresas

Para 82% dos entrevistados LGBT, ainda falta muito para que as empresas os acolham melhor. Somente 32% dos respondentes LGBT disseram se sentir acolhidos na empresa atual ou que trabalharam, enquanto 38% dos heterossexuais afirmaram que dentro da empresa as pessoas LGBT se sentem acolhidas.

A diferença entre visões fica mais nítida ainda quando os entrevistados são perguntados se as pessoas que trabalham ao redor deveriam receber mais atenção da empresa. Metade dos respondentes LGBT concordou com a afirmação, enquanto apenas 27% dos heterossexuais concordaram.

Contudo, no que diz respeito à vida do profissional LGBT ter melhorado nos últimos anos, os níveis foram mais similares. Pouco mais de 30% dos respondentes LGBT concordaram com a frase, enquanto o percentual foi de 42% para os heterossexuais.

Diversidade e governo atual

Em relação ao governo atual do país, 64% dos entrevistados LGBT afirmaram que o governo não se preocupa com a diversidade no Brasil. Nos heterossexuais, o percentual diminui para 39% e na base geral, incluindo ambos recortes, o nível foi de 45%.

Ainda sobre o assunto, 67% dos LGBTs afirmaram que promover a igualdade entre os gêneros é uma responsabilidade do governo. Nos heterossexuais, o índice foi de 43% e no geral dos entrevistados, 49%.

Já em relação à homofobia, 76% dos respondentes LGBT afirmaram acreditar que o Brasil é um país homofóbico. Para os heterossexuais, 53% acreditam na afirmação. No geral, 59% dos entrevistados disseram concordar com a afirmação.

Para analisar o impacto da orientação sexual sobre os rendimentos do trabalho, são utilizados os microdados do Censo Demográfico de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Segundo Black, Sanders e Taylor (2007), a limitação de dados é o maior

obstáculo para as pesquisas sobre a população de gays e lésbicas. Ahmed e Hammarsted (2009) citam quatro métodos utilizados por pesquisadores para identificar a orientação sexual da população e os principais problemas relacionados a esses métodos:

- auto-classificação da orientação sexual – há poucas pesquisas e estas são pouco representativas;
- classificação como homossexuais baseadas na frequência de relações sexuais com parceiros do mesmo sexo – pode levar a classificação de bissexuais como homossexuais;
- classificação como homossexuais de pessoas que coabitam domicílios com outra pessoa do mesmo sexo – pode levar à classificação heterossexuais como homossexuais (por exemplo, estudantes do mesmo sexo que dividem uma casa);
- classificação como homossexuais de pessoas que coabitam domicílios com outra pessoa do mesmo sexo, formando uma família - não forma uma amostra aleatória, pois não identifica os homossexuais solteiros. No entanto, segundo os autores, é o melhor método disponível.

A partir dos dados do Censo Demográfico, é possível identificar os casais homossexuais como aqueles em que o responsável e o cônjuge são do mesmo sexo e formam um arranjo familiar. Dessa forma, os dados brasileiros permitem a melhor classificação possível dos homossexuais solteiros. No entanto, segundo os autores, é o método disponível.





Vivemos em um país em que o ranking de violência contra trans, segundo levantamento da ONG Transgender Europe, é alto. Em um período de sete anos, de 2008 a 2015, 802 trans perderam suas vidas no país, o que evidencia uma realidade de severa intolerância. Segundo pesquisas realizadas pelo plantão plomo no Brasil, uma em cada cinco empresas se recusa a contratar homossexuais com medo de que a imagem da companhia fique associada àquele funcionário, fazendo com que essas empresas percam seus clientes. Enquanto isso, a mesma pesquisa mostra que 68% das pessoas já presenciaram algum tipo de homofobia no ambiente de trabalho. Nos últimos anos vimos diversos relatos dos mesmos na internet, com manchetes como “Gay é demitido de banco após postar vídeo com noivo” ou “A cada hora um gay sofre violência no Brasil”. Essa é uma realidade alarmante, onde o mercado brasileiro vem perdendo profissionais qualificados para o preconceito.

A Kaizen Talentos Humanos possui um projeto para a inclusão e recolocação desses profissionais no mercado de trabalho junto as empresas que são nossas parceiras. O projeto tem o ideal de engajar as empresas a incorporarem a diversidade, passando a fazer parte do combate à discriminação. A luta e o debate a favor da diversidade vêm tomando cada vez mais força e a expectativa é de que traga grandes mudanças, não só no meio corporativo mas para o dia a dia das minorias. A esperança é o aumento da qualidade de vida dessas pessoas, onde não haja medo para sair na rua ou para mostrar quem elas são de verdade.






RESPEITO E EMPATIA

Quando questionados como se sentiam perante seus colegas em relação à sua orientação sexual ou identidade de gênero, 23% dos profissionais LGBT afirmaram sentir respeito e 15%, igualdade. Em seguida estão insegurança (6%), companheirismo (também com 6%), curiosidade (5%), desconfiança (4%) e desrespeito (4%).

No geral, quase 60% dos sentimentos citados eram positivos, incluindo ainda empatia (3%), orgulho (3%), solidariedade (2%) e carinho (2%). Do lado dos heterossexuais, 44% dos respondentes escolheram “respeito” para descrever como se sentiam em relação aos colegas LGBT. A igualdade apareceu em segundo lugar, com 19%, seguida por empatia (8%), a Constituição Brasileira garante a todas as pessoas o direito fundamental à vida e à participação em sociedade com o título de cidadão. E quando as oportunidades começam a faltar não porque a pessoa não tem a capacidade técnica para um cargo, mas porque é gay, lésbica, bissexual, travesti, transexual ou transgênero, seus direitos fundamentais são tolhidos.



A vibrant rainbow flag with horizontal stripes of red, orange, yellow, green, blue, and purple, draped and flowing across the page. The flag is set against a light yellow background that fades into white at the top right.

Por isso, sim, a inclusão LGBT no mercado de trabalho e em tantas outras frentes deve ser discutida com base nos pilares da justiça e da cidadania – principalmente em relação à homofobia, que já passou da hora de ser crime. A homofobia mata, fere, tira a dignidade das pessoas atingidas e causa estragos emocionais e físicos que podem ser indelévels.

Então, ainda que hoje a homofobia não seja considerada crime inafiançável, como o racismo, trazer para o debate os exemplos onde ela ocorre dentro do ambiente de trabalho pode, no mínimo, pressionar empresas e gestores a pensar o assunto de maneira diferente.

E, embora não leve ninguém para a cadeia (ainda), a homofobia pode ser, sim, discutida nos tribunais, caso o profissional possa provar o assédio moral ou físico decorrido do comportamento inadequado de um colega, gestor ou chefe mediante a orientação sexual de alguém.

E, para continuar promovendo a diversidade, que não pode gerar nada além de mais igualdade e crescimento humano, eis o guia básico de comportamento para não lutar contra a corrente. Você pode estudar suas atitudes frente a ele ou mostrar para aquela pessoa que precisa aprender a ver o mundo pelas lentes da atualidade, e não do passado.

RESPEITO E EMPATIA

1 Acredite no potencial das pessoas e em sua capacidade profissional, pois são essas duas características que dirão qual é o profissional certo para cada tipo de negócio, e nenhuma outra. Deixar de contratar uma pessoa boa só porque ela dorme com alguém do mesmo sexo só vai te gerar prejuízo financeiro.



2 Entenda que profissionalismo é uma coisa e opinião pessoal é outra. Se você tem uma religião, por exemplo, odiaria ver alguém te tratar mal no trabalho por causa da sua fé, certo? A mesma coisa serve para a galera LGBT. Uma coisa é a empresa ter um funcionário, hétero ou homossexual, que não traz os resultados esperados. Outra é acreditar veementemente que isso só acontece porque ele é gay. Ou evangélico. Ou vegetariano. Ou negro. (Insira aqui qualquer outra razão para disfarçar que você não sabe do que está falando.)



3 Pare de ter medo. Pode parecer uma dica boba, mas é indispensável: não é porque alguém é gay, lésbica, travesti, transexual ou transgênero que a pessoa vai dar em cima de você na pausa para o café ou tentar te atacar no banheiro da empresa. Definitivamente, não é assim que as coisas funcionam – pelo menos não entre as pessoas corretas e de caráter, duas coisas que não tem absolutamente nada a ver com a orientação sexual delas.



Pare de ter medo, preconceito e ojeriza, porque isso vai fazer bem pra sua alma e, também, deixar sua marca frente à concorrência. Afinal, é bem mais fácil ganhar dinheiro nas empresas quando contamos mais com a força de trabalho das pessoas do que com a ideia sobre o que elas fazem depois do horário de trabalho.



São enormes os obstáculos para acesso, permanência e ascensão profissional no mercado de trabalho, sobretudo por travestis e transexuais. Estigmatizadas e, na maioria das vezes marginalizadas, são poucas as pessoas transgênero que conseguem romper as barreiras do preconceito e da discriminação. Os Ministérios Públicos Federal, do Trabalho e Estaduais podem atuar no sentido de garantir formação profissional adequada e programas de inserção de transgêneros.

Direito à educação e à igualdade de condições de acesso e permanência na escola. Recentes iniciativas conservadoras têm garantido a aprovação de leis locais visando banir do ambiente escolar qualquer referência à sexualidade, orientação sexual ou identidade de gênero, conteúdos batizados por essas iniciativas de “ideologia de gênero”.

A Procuradoria-Geral da República vem ajuizando ações de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPFs) junto ao STF, questionando a constitucionalidade dessas leis municipais, sob o fundamento de que são medidas discriminatórias e que dificultam a permanência de crianças LGBTI na escola.

Em âmbito escolar, é essencial a atuação do Ministério Público no sentido de garantir a existência e continuidade de políticas públicas de enfrentamento do bullying homofóbico e transfóbico, e de programas gerais de promoção e respeito da diversidade na perspectiva da igualdade de acesso e permanência de todas as crianças na escola. Nesse sentido é o enunciado da COPEDEC-GNDH-CNPG (Comissão Permanente de Educação do Grupo Nacional de Direitos Humanos, criado pelo Conselho Nacional de Procuradores Gerais):

Nº 39 (10/2016): “Cabe ao Ministério Público adotar medidas que visem garantir a igualdade efetiva de acesso e permanência na escola por parte de todos e todas, nos termos do artigo 206, I, da Constituição Federal, incluindo-se no projeto político-pedagógico - PPP e regimento escolar, de todos os níveis de ensino, conteúdos relativos aos direitos humanos, à equidade de gênero, de raça ou etnia, de enfrentamento à homofobia, transfobia e ao problema da violência doméstica e familiar contra a mulher.”



Toda pessoa tem o direito a educação, sem discriminação por motivo de sua orientação sexual e identidade de gênero, e respeitando essas características.

Os Estados deverão:

- a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para assegurar o acesso igual à educação e tratamento igual dos e das estudantes, funcionários/as e professores/as no sistema educacional, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero;
- b) Garantir que a educação seja direcionada ao desenvolvimento da personalidade de cada estudante, de seus talentos e de suas capacidades mentais e físicas até seu potencial pleno, atendendo-se as necessidades dos estudantes de todas as orientações sexuais e identidades de gênero;
- c) Assegurar que a educação seja direcionada ao desenvolvimento do respeito aos direitos humanos e do respeito aos pais e membros da família de cada criança, identidade cultural, língua e valores, num espírito de entendimento, paz, tolerância e igualdade, levando em consideração e respeitando as diversas orientações sexuais e identidades de gênero;
- d) Garantir que os métodos educacionais, currículos e recursos sirvam para melhorar a compreensão e o respeito pelas diversas orientações sexuais e identidades de gênero, incluindo as necessidades particulares de estudantes, seus pais e familiares relacionadas a essas características;
- e) Assegurar que leis e políticas dêem proteção adequada a estudantes, funcionários/as e professores/as de diferentes orientações sexuais e identidades de gênero, contra toda forma de exclusão social e violência no ambiente escolar, incluindo intimidação e assédio;
- f) Garantir que estudantes sujeitos a tal exclusão ou violência não sejam marginalizados/as ou segregados/as por razões de proteção e que seus interesses sejam identificados e respeitados de uma maneira participativa;
- g) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para assegurar que a disciplina nas instituições educacionais seja administrada de forma coerente com a dignidade humana, sem discriminação ou penalidade por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero do ou da estudante, ou de sua expressão;
- h) Garantir que toda pessoa tenha acesso a oportunidades e recursos para aprendizado ao longo da vida, sem discriminação por motivos de orientação sexual ou identidade de gênero, inclusive adultos que já tenham sofrido essas formas de discriminação no sistema educacional.





DECRETO LEGISLATIVO

Nº 104, DE 1964

Aprova a Convenção nº. 111 concernente à discriminação em matéria de emprego e de profissão, concluída em Genebra, em 1958.

Art. 1º É aprovada a Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, concluída em Genebra, em 1958, na 42ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Art.2º Este decreto legislativo entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

SENADO FEDERAL, em 24 de novembro de 1964.

CAMILLO NOGUEIRA DA GAMA

VICE-PRESIDENTE, no exercício da PRESIDÊNCIA

LGBT

CONVENÇÃO Nº 111

CONVENÇÃO CONCERNENTE À DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas á discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma Convenção Internacional;

Considerando que a Declaração Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidade iguais;

Considerando, por outro lado que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem;

adota, neste vigésimo quinto de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a discriminação emprego e profissão, 1958.

Artigo 1º

1. Para os fins da presente Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamentos em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em emprego ou profissão, que poderá ser especificada, pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam outros organismos adequados.



LGBT



CONVENÇÃO Nº 111

CONVENÇÃO CONCERNENTE À DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para fins da presente Convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Artigo 2º

Qualquer Membro para o qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Artigo 3º

Qualquer Membro para o qual a presente Convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou ratificação, administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;

e) assegurar a aplicação da referida política, nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação de uma autoridade nacional;

f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.



LGBT



CONVENÇÃO Nº 111

CONVENÇÃO CONCERNENTE À DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

Artigo 4º

Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas a relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida do acordo com a prática nacional.

Artigo 5º

1. as medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.
2. qualquer Membro pode depois consultadas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando existam, definir como não discriminatórias qualquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultura.

Artigo 6º

Qualquer membro que ratificar a presente Convenção compromete-se a aplicá-la os territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Artigo 8º

1. a presente Convenção somente vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.
2. a Convenção entrará em vigor 12 meses após registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois dos Membros.



LGBT



CONVENÇÃO Nº 111

CONVENÇÃO CONCERNENTE À DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

3. em seguida, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 meses após a data do registro da respectiva ratificação.

Artigo 9º

1. qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la no término de um período de 10 anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, por um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado.

A denúncia só produzirá efeito um ano após ter sido registrada.

2. qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção que, no prazo de um ano, depois do explorado e período de 10 anos, mencionados do parágrafo anterior, e que não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de 10 anos, e em seguida, poderá denunciar a presente Convenção no mínimo de cada período de 10 anos, observadas as condições estabelecidas no presente artigo.

Artigo 10º

1. o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda notificação que lhe tiver sido comunicada o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 11º

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas para efeitos de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações e todos os atos de denúncia que tiver registrado nos termos dos artigos precedentes.

Artigo 12º

Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.



LGBT



CONVENÇÃO Nº 111

CONVENÇÃO CONCERNENTE À DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

Artigo 13º

1. no caso de a Conferência adotar uma nova Convenção que implique em revisão total ou parcial da presente Convenção, e salvo disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação da nova Convenção de revisão por um Membro implicará ipso jure a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no art. 9º e sob reserva de que a nova Convenção de revisão tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção, a presente Convenção deixa de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. a presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado, e que não ratificarem a Convenção de revisão.

Artigo 14º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada pela Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua quadragésima-segunda sessão, que se reuniu em Genebra e que foi encerrada a 26 de junho de 1958.

Em fé do que, assinaram a 5 de julho de 1958:

O Presidente da Conferência, B. K. Das.

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, David. A. Morse.

Este texto não substitui o original publicado no Diário do Congresso Nacional - Seção 2 de 25/11/1964



LGBT





C O N C L U S Ã O

A população LGBT, sobretudo travestis e transsexuais têm baixo nível de escolaridade devido ao preconceito e à falta de informação geral que faz com que essa população abandone os estudos e, muitas vezes sem outra alternativa, fique sem ocupação ou se dedique à prostituição. O preconceito, a ignorância e o bullying levam crianças e jovens LGBT a abandonarem os estudos, criando um problema social e gerando um elevado índice de não empregabilidade. Assim sendo, a fim de garantir os direitos a essas populações, com a criação do programa nacional de capacitação profissional, qualificação de adultos e empregabilidade da população LGBT com objetivos, ações e atividades focadas na elevação da empregabilidade e na geração de renda para essas populações, seriam obtidos resultados bastante favoráveis em termos de garantia dos direitos dessas populações.

The background of the page features several rainbow flags, with the colors of the spectrum (red, orange, yellow, green, blue, purple) clearly visible. The flags are slightly out of focus, creating a bokeh effect with soft, glowing light spots in the background. The overall atmosphere is celebratory and inclusive.

BIBLIOGRAFIA

www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaoideia?=55413
www.ethos.org.br>Manual LGBT
<https://depositphotos.com/stoc-photos/lgbt.html>
<https://www.shutterstock.com/pt/search/lgbt>
<https://br.freepik.com/fotos-vetores-gratis/orgulho-gay>
<https://br.pinterest.com/kayky/caffee/fotos-tumber-lgbt>
<https://www.kaizentalentoshumanos.com.br>
www.profissas.com.br>inclusao-lgbt-no-mercado-de-trabalho
o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017



UM POUCO DA
HISTÓRIA
DA POPULAÇÃO
LGBT

*O que é o movimento? • Significado • Rebelião de Stonewall •
Movimento **LGBT** no Brasil • Objetivos • Conquistas • Bandeira*



UM POUCO DA HISTÓRIA DA POPULAÇÃO LGBT

O dia 28 de junho é considerado o Dia Internacional do Orgulho LGBT. Importante movimento social presente em todo o mundo, o Movimento LGBT ainda encontra muitos obstáculos frente aos governos e à sociedade civil para conseguir garantir os direitos mais básicos para as Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros.

Em tempos de grandes avanços científicos, a sociedade ainda se vê imersa em questões como o preconceito contra a orientação sexual dos cidadãos. Nesse sentido, o Movimento LGBT luta por pautas muito importantes para a sociedade.



O que é o movimento LGBT?

O Movimento LGBT é um movimento civil e social que busca defender a aceitação das pessoas LGBT na sociedade. Apesar de não ser um movimento centralizado e organizado nos seus mais diversos núcleos ao redor do mundo, existem inúmeras organizações não governamentais que atuam nesse sentido, oferecendo apoio e representação para essa parcela da sociedade.

Sempre enfrentando ondas de preconceito e de ódio, o Movimento LGBT age em busca da igualdade social, seja por meio da conscientização das pessoas contra bifobia, homofobia, lesbofobia e transfobia, seja pelo aumento da representatividade das pessoas LGBT nos mais diversos setores da sociedade civil.

Naturalmente, como todo e qualquer movimento social, o Movimento LGBT, quando organizado, é composto por uma ampla rede de ativismo político e atuações culturais, incluindo as já famosas marchas de rua, bem como grupos voltados para a mídia, as artes e até mesmo as pesquisas acadêmicas.





SIGNIFICADO DE

LGBT



LGBT é a sigla utilizada para denominar Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros. Sendo utilizada desde meados dos 1990, a sigla é considerada uma adaptação de LGB, utilizada desde então para substituir o termo “gay” ao fazer referência à comunidade LGBT no fim dos anos 1980.

Como a terminologia “gay” não abrange ou representa toda a comunidade LGBT, ativistas da causa buscam por adaptações capazes de trazer inclusão para as mais diversas orientações sexuais e identidades de gênero existentes.

A sigla LGBT tem como principal objetivo promover a diversidade cultural com base nas questões de identidade sexual e gênero. Atualmente, é utilizada para se referir a qualquer pessoa que não se enquadra como heterossexual ou cisgênero. Dessa forma, algumas variantes da sigla surgiram ao longo dos anos, como:

LGBTQ

Adicionando a letra Q, para aquelas pessoas que se identificam como queer;

LGBTQI

Adicionando a letra I, para incluir as pessoas que se identificam como intersexuais;

LGBTQIA

Adicionando a letra A como forma de incluir os assexuais, aromânticos ou Simpatizantes (aliados);

LGBTQIAPN

Adicionando as letras P e N, para incluir pansexuais, polisssexuais e pessoas não-binárias;

LGBTQIAP+

Adicionando o sinal de “+”, procura-se atender e representar quaisquer outras pessoas que não se sintam incluídas em nenhuma das outras identidades cobertas pelas iniciais da sigla.

Vale ressaltar que essas são apenas algumas variantes das siglas, de modo que é possível encontrar referências que utilizam siglas como LGBTI, LGBTIQ, LGTTPN, LGTBA, LGTQA, entre outras. Dessa forma, a maneira mais utilizada de se fazer referência à comunidade é utilizando o termo LGTTPQIA+.



MOVIMERNTO
LGBT
HISTÓRIA

Os primeiros registros históricos de indivíduos homossexuais são datados de cerca de 1.200 a.C., de modo que boa parte dos pesquisadores, estudiosos e historiadores afirmam que a orientação homossexual era aceita em diversas civilizações. Entretanto, em vários momentos e partes do mundo, a comunidade LGBT foi e ainda é violentada, torturada, morta e tem seus direitos usurpados.

Historicamente, códigos penais combatendo a homossexualidade são muito presentes, sendo que o primeiro registro nesse sentido data do século XIII, no império de Gengis Kahn. Lá, a sodomia levava à condenação por pena de morte.

Já no hemisfério ocidental, as primeiras leis nesse sentido, redigidas sobre uma forte influência do movimento cristão da Inquisição, surgiram no ano de 1533. O inglês Buggery Act e o Código Penal de Portugal traziam os “Atos de

Sodomia”, que carregavam o julgamento por um tribunal eclesiástico, podendo levar à pena de morte.

Em um contexto no qual Inglaterra e Portugal, junto com a Espanha e a França, dominavam boa parte dos territórios ao redor do globo, a influência dessas legislações preconceituosas se estendeu não apenas pela Europa, mas também por todas as colônias.

Os séculos seguintes também não apresentaram grandes avanços, sendo que grandes genocídios foram cometidos contra os LGBT. Durante o avanço do nazismo alemão, por exemplo, a população LGBT era levada aos campos de concentração e extermínio. Inclusive, dois símbolos do movimento tiveram suas raízes nesse momento histórico: o triângulo invertido de cor rosa, que designava homens gays, e o triângulo preto invertido, para as mulheres “antissociais”, grupo no qual se incluíam as lésbicas.



HISTÓRIA LGBT



Os LGBT foram submetidos a métodos de tortura, castração, terapias de choque, lobotomia e até mesmo estupro corretivos, tudo isso sob a alegação de que, segundo teorias de médicos e psicólogos nazistas, a homossexualidade seria uma doença de ordem mental.

Até os anos 1960, ser homossexual era crime em todos os estados dos Estados Unidos da América, exceto Illinois, até então símbolo de progressismo no mundo ocidental. Uma das maiores mentes de todos os tempos, o pai da computação, Alan Turing, por exemplo, sofreu castração química como pena do governo inglês em 1952, mesmo após trazer avanços que ajudaram no fim da Segunda Guerra Mundial.

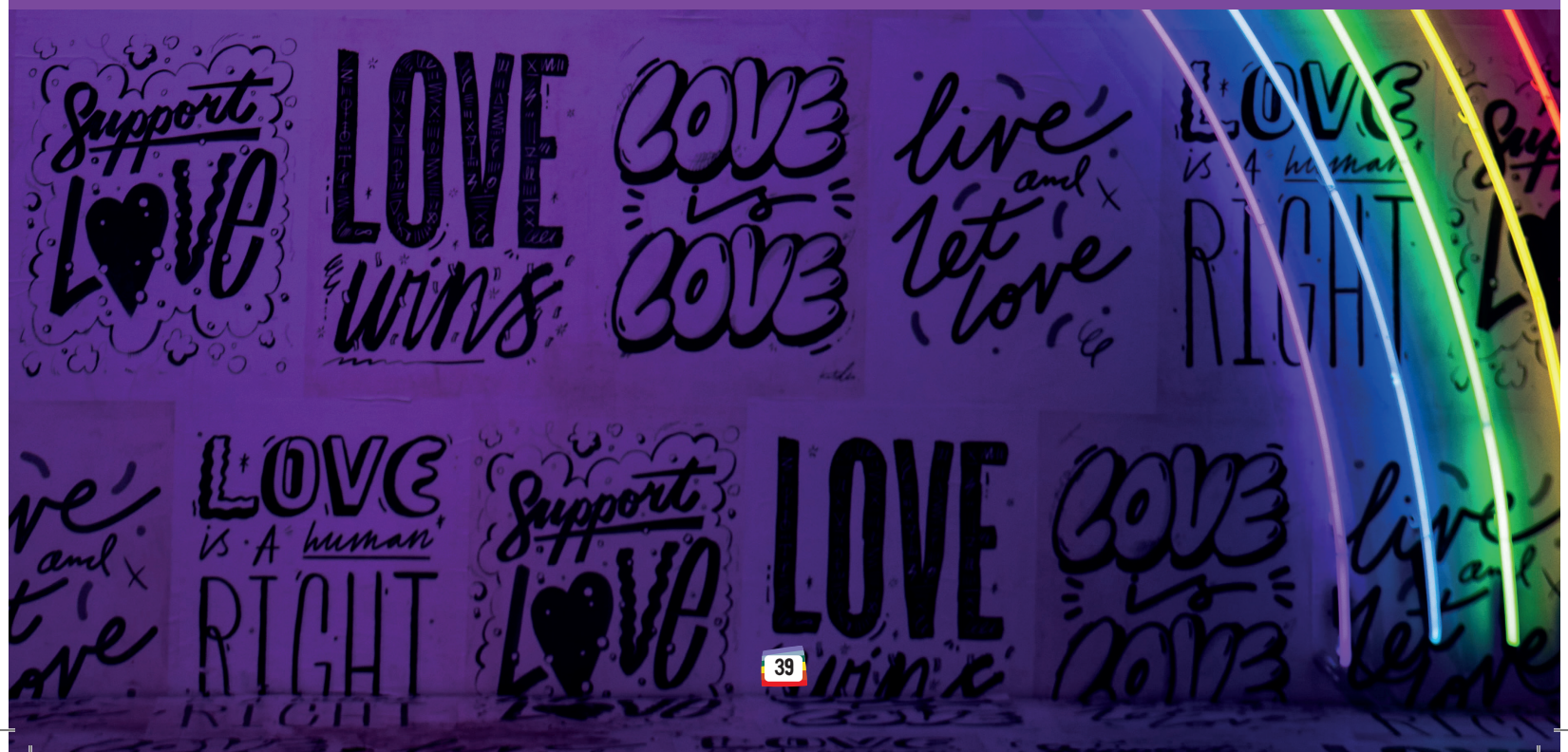
Ao redor do mundo, várias clínicas particulares, sob forte influência religiosa, oferecem serviços que prometem uma “cura gay” para algo que não é uma doença. Ainda nos anos 2010, ter relações homossexuais é considerado crime em mais de 73 países, sendo que 13 punem com a pena de morte.

Fonte: <https://hypescience.com/>

HISTÓRIA LGBT



A REBELIÃO DE STONEWALL





Em 28 de junho de 1969, uma das mais importantes rebeliões civis da história se inicia no Stonewall Inn, em Greenwich Village, nos Estados Unidos. Gays, lésbicas, travestis e drag queens enfrentam a força policial em um episódio que serviu de base para o Movimento LGBT em todo o mundo.

Conhecido como a Rebelião de Stonewall (ou Stonewall Riot, em inglês), o episódio durou seis dias seguidos como uma resposta contra a ação arbitrária e preconceituosa do efetivo policial, que tinha como rotina a promoção de batidas e revistas de cunho humilhante nos bares e boates gays da cidade de Nova York.

Uma das principais consequências da rebelião foi a criação de dois importantes grupos para a história do Movimento LGBT: o Gay Liberation Front (GLF) e o Gay Activists Alliance (GAA).

Já para a vertente transexual, apesar de não haver consenso sobre um episódio específico, a criação da publicação *Transvestia: The Journal of the American Society for Equality in Dress*, do ano de 1952, foi um marco importante para a luta trans nos Estados Unidos. Isso sem contar que a própria Rebelião de Stonewall contou com a participação importantíssima de duas travestis: Sylvia Rae Rivera e Marsha P. Johnson.

Por fim, a articulação do movimento lésbico ganhou muita força durante a segunda onda feminista, que abrangeu as décadas entre os anos 1960 e 1980. Dentro do próprio movimento feminista, a crescente tensão entre as mulheres heterossexuais e as mulheres lésbicas fez com que, aos poucos, elas se auto organizassem em sua própria luta.

Hoje, o Movimento LGBT abrange diversas orientações sexuais e identidades de gênero de modo que, mesmo sem uma organização central, promove diversas frentes de luta pelos direitos civis da comunidade.



MOVIMENTO LGBT NO BRASIL

O Movimento LGBT brasileiro nasceu em um contexto de grande repressão e injustiça social: a Ditadura Militar, que foi de 1964 a 1985. Assim, o surgimento de algumas publicações LGBT como os jornais Lampião da Esquina e ChanacomChana foram essenciais para o crescimento e o amadurecimento do movimento no Brasil.

O jornal Lampião da Esquina surgiu no ano de 1978 e tinha um cunho abertamente homossexual, apesar de abordar também outras importantes questões sociais. Uma de suas principais ações era denunciar a violência contra a população LGBT.

Três anos depois, em 1981, um grupo de lésbicas fundou o jornal ChanacomChana, vendido e distribuído no Ferro's Bar, conhecido bar de público lésbico. Não aprovada pelos donos do bar, as mulheres foram expulsas em 1983, resultando em um ato político que deu origem ao que ficou conhecido como o Stonewall brasileiro. Por conta desse levante, que resultou no fim da proibição da comercialização do ChanacomChana, o dia 19 de agosto é o marco no qual se comemora o Dia do Orgulho Lésbico em São Paulo.

MOVIMENTO LGBT NO BRASIL

Movimento LGBT: objetivos

Por não se tratar de um movimento centralizado, com lideranças organizadas e definidas, é muito difícil afirmar com exatidão quais as pautas principais do Movimento LGBT. Isso se dá, principalmente, porque os diferentes contextos sociais e políticos de cada país demandam uma atuação diferente. Entretanto, existem diversos objetivos comuns aos movimentos ao redor do mundo, como:

- criminalização da LGBTfobia;
- fim da criminalização da homossexualidade e das penas correlatas;
- reconhecimento social da identidade de gênero;
- fim do tratamento das identidades trans como patologias;
- fim dos tratamentos de “cura gay”;
- casamento civil igualitário;
- permissão para casais homoafetivos adotarem crianças;
- respeito à laicidade do Estado e fim da influência religiosa nos processos políticos;
- políticas públicas pelo fim da discriminação;
- fim dos estereótipos LGBT na mídia e representatividade da comunidade nos meios de comunicação.
- Criminalização da lgbtfobia- Ação direta por omissão do Cidadania23;
- Gays, bissexuais, mulheres trans e travestis passaram a ter o direito de doar sangue (ação CIDADANIA e PSB);
- Na política garantiu-se mulheres trans na cota de mulheres e com acesso ao fundo feminino (cidadania);
- Decreto que garantiu nome social de pessoas trans no ensino básico - articulação do cidadania com MEC.



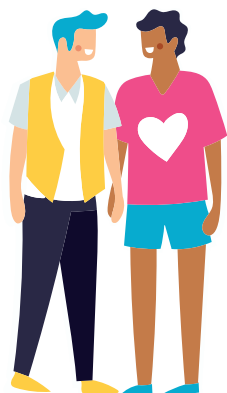
Ao longo das décadas, o Movimento LGBT obteve diversas conquistas. No Brasil, até a década de 1980 o chamado “homossexualismo” (com o sufixo -ismo, utilizado para designar doenças) ainda era visto como um transtorno sexual pelo Código de Saúde do Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social.

Assim, o Grupo Gay da Bahia iniciou, no ano de 1981, uma campanha em nível nacional para a despatologização da homossexualidade, obtendo vitória em 1985 frente ao Conselho Federal de Medicina. Este processo aconteceu cinco anos antes de a OMS retirar a homossexualidade de sua lista internacional de doenças.

Também na década de 1980, o Movimento LGBT, por meio do Grupo Triângulo Rosa, defendeu a utilização do termo “orientação sexual” contra o até então socialmente utilizado “opção sexual”. A ideia era incluir menções ao termo na Constituinte de 1987, mais particularmente nas políticas que vetam a discriminação. Apesar de não conseguir atingir este objetivo em nível nacional, o termo passou a fazer parte de legislações municipais e estaduais.

As Paradas do Orgulho LGBT também são uma importante conquista do movimento no Brasil, reunindo um grande público a cada ano e trazendo ainda mais visibilidade para a comunidade.





A união civil estável e o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo são algumas das mais recentes e mais importantes conquistas do Movimento LGBT brasileiro. O casamento entre homossexuais foi legalizado, em 2013, pelo Conselho Nacional de Justiça.

Os procedimentos de redesignação sexual, também conhecidos popularmente como “mudança de sexo”, do fenótipo masculino para o feminino, passaram a ser autorizados pelo Conselho Federal de Medicina. Assim, desde 2008, o Sistema Único de Saúde (SUS) oferece a cirurgia para os brasileiros.

Já em 2010, o processo de redesignação do fenótipo feminino para o masculino foi aprovado e passou a ser atendido pela rede de saúde pública. Entretanto, a fila de espera pode ultrapassar os 20 anos, de modo que a maioria das pessoas busca por soluções privadas, quando há condição financeira para tanto.

A utilização do nome social e as mudanças de registro civil para a população de transexuais e travestis também é outra importante conquista do Movimento LGBT. Desde 2009 os nomes sociais podem ser utilizados no SUS e, desde 2013, é permitido o uso no Enem. Já em março de 2018, o STF determinou que os indivíduos transgêneros fossem permitidos a alterar, oficialmente e em cartório, seus nomes e registros de sexo.

BANDEIRA DO MOVIMENTO LGBT

O Movimento LGBT é representado pela bandeira com as cores do arco-íris, sendo um dos símbolos mais conhecidos em todo o mundo. Surgiu no ano de 1978, criada pelo artista norte-americano Gilbert Baker, popularizada como símbolo do orgulho gay.

Segundo alguns estudiosos, o artista teve como inspiração a cultura dos hippies, que enxergavam no arco-íris um simbolismo para paz, além da canção “Over the Rainbow”, presente no filme clássico “O Mágico de Oz”.

O dia 28 de junho é considerado o Dia Internacional do Orgulho LGBT. Importante movimento social presente em todo o mundo, o Movimento LGBT ainda encontra muitos obstáculos frente aos governos e à sociedade civil para conseguir garantir os direitos mais básicos para as Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros.

Em tempos de grandes avanços científicos, a sociedade ainda se vê imersa em questões como o preconceito contra a orientação sexual dos cidadãos. Nesse sentido, o Movimento LGBT luta por pautas muito importantes para a sociedade.



A close-up photograph of a person's face and hand. The person is wearing a red garment with intricate embroidery on the collar. Their hand is raised to their face, with fingers near their eye. The background is a soft, out-of-focus grey. Overlaid on the left side of the image is a graphic consisting of a white double-line square frame. Inside the frame, the words "AMOR É AMOR" are written in a bold, white, distressed font. Surrounding the frame are numerous thin, colorful lines in shades of red, orange, yellow, green, blue, and purple, radiating outwards like a starburst.

**AMOR
É
AMOR**

