

Pesquisa:  
**EXPERIÊNCIAS  
LGBTQIAPN+ NO  
AMBIENTE DE  
TRABALHO**

---

RELATÓRIO COMPLETO  
**DADOS E RECOMENDAÇÕES**

EDIÇÃO 2024 | v.1 02/09/2024



# ÍNDICE

<b>Apresentação</b> .....	<b>03</b>
<b>Bloco 1: Perfil demográfico da pessoa respondente</b> .....	<b>04</b>
<b>Bloco 2: Perfil educacional e profissional da pessoa respondente</b> .....	<b>13</b>
<b>Bloco 3: Clima, Cultura e Comprometimento</b> .....	<b>19</b>
<b>Bloco 4: Canais Internos</b> .....	<b>32</b>
<b>Bloco 5: Políticas e Práticas de Inclusão LGBTQIAPN+</b> .....	<b>39</b>
<b>Bloco 6: Benefícios para pessoas LGBTQIAPN+</b> .....	<b>49</b>
<b>Bloco 7: Comunicação e <i>Marketing</i></b> .....	<b>53</b>
<b>Recomendações</b> .....	<b>59</b>



## Olá, tudo bem?

A **Travessia – Estratégias em Inclusão** é uma das consultorias nacionais de maior destaque em temas de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Temos a missão de construir um mundo com mais inclusão. Um mundo de todes, com todes e para todes! E, para isso, precisamos realizar travessias de forma mais estratégica.

Desde 2020, atuamos nas áreas ESG e de Diversidade, Equidade e Inclusão, apoiando diversas empresas, dos mais variados setores, no Brasil e na América Latina, a criar e implementar programas, projetos e ações relacionados a esses temas, incluindo por meio dos nossos pilares de consultoria estratégica, educação corporativa e governança corporativa.

Em junho de 2024, lançamos a **1ª edição** da pesquisa **“Experiências LGBTQIAPN+ no Ambiente de Trabalho”**. O principal objetivo da pesquisa é identificar e analisar as condições e políticas existentes no ambiente de trabalho de empresas ou organizações no Brasil relacionados à inclusão, ao bem-estar e ao desenvolvimento profissional de profissionais LGBTQIAPN+.

Pretende-se compreender o grau de acolhimento e suporte oferecido por empresas de diversos setores, bem como identificar as melhores práticas e áreas que necessitam de melhorias, a partir da percepção dos colaboradores LGBTQIAPN+ em relação ao ambiente de trabalho, às oportunidades de carreira e à eficácia das políticas de diversidade e inclusão implementadas,

para fornecer um panorama abrangente que possa servir de base para a formulação de estratégias mais inclusivas e equitativas, promovendo um ambiente de trabalho mais respeitoso e acolhedor para pessoas da comunidade.

Entre os dias 10/06/2024 e 12/07/2024 a pesquisa coletou dados de 112 pessoas de diversas localidades do Brasil e de diversos segmentos, todas autodeclaradas como pessoas LGBTQIAPN+. As respostas foram coletadas por meio de formulário virtual de participação voluntária não remunerada dividido em 7 blocos, totalizando 48 (quarenta e oito) perguntas, incluindo 13 perguntas para mapeamento do perfil demográfico e do perfil educacional e profissional da pessoa respondente, e 35 perguntas divididas nos blocos *“Clima, Cultura e Comprometimento”*, *“Canais Internos”*, *“Políticas e Práticas de Inclusão LGBTQIAPN+”*, *“Benefícios para pessoas LGBTQIAPN+”* e *“Comunicação e Marketing”*.

Todas as respostas foram recebidas de forma anônima, sem a coleta de dados pessoais e com bloqueio de coleta de endereço IP nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados e da Declaração de Privacidade da Travessia disponível em [www.travessiainclusao.com.br](http://www.travessiainclusao.com.br).

Os números apresentados neste relatório podem ter uma variação de até 0,3%, para mais ou para menos, não alterando a precisão dos dados coletados e apresentados.



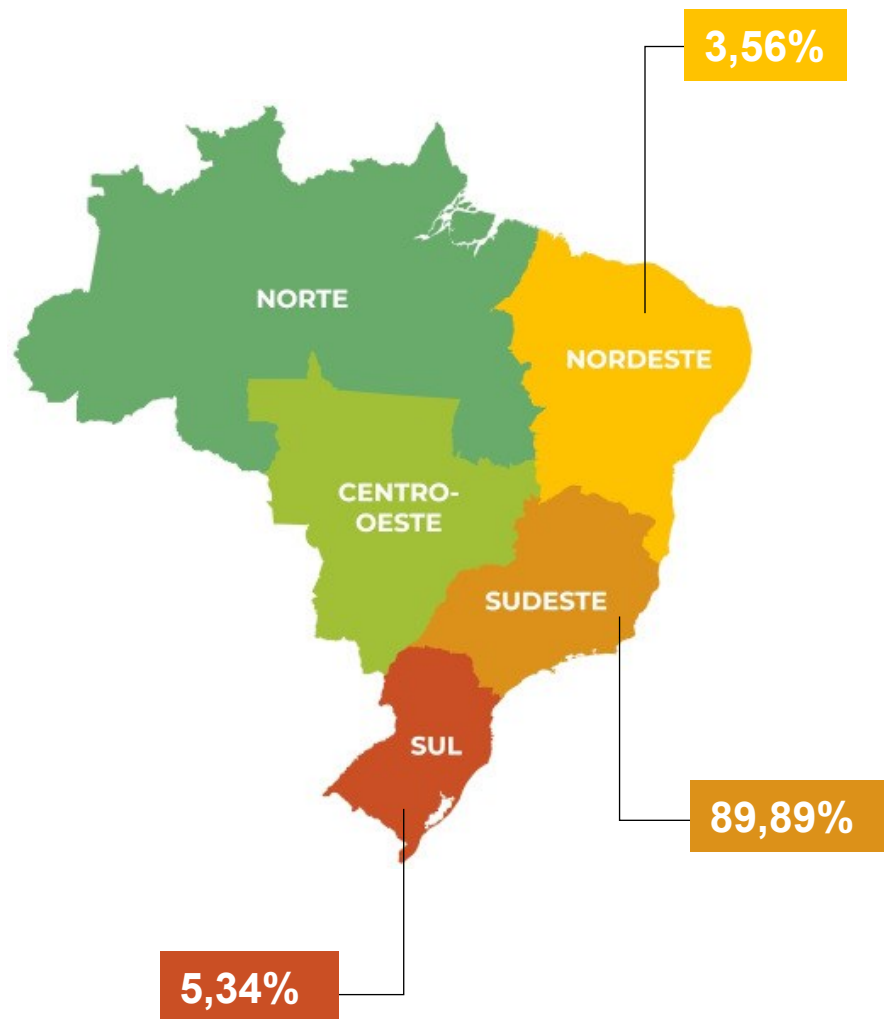


**Bloco 1:**

# PERFIL DEMOGRÁFICO DA PESSOA RESPONDENTE

# ESTADO DE RESIDÊNCIA

Total de respondentes: 112



## COMENTÁRIOS:

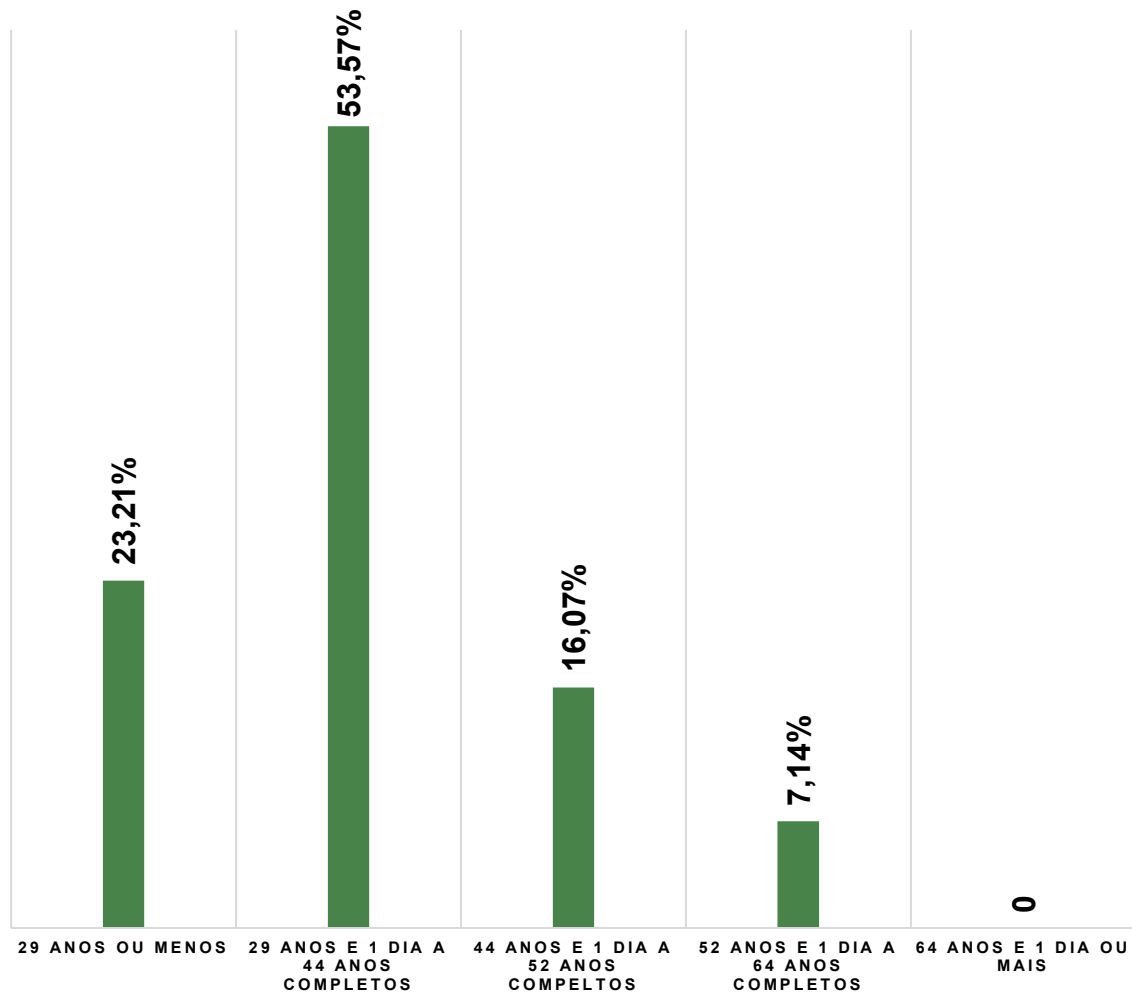
Nota-se que **3,56%** das pessoas respondentes residem na região Nordeste, **89,89%** na região Sudeste, **5,34%** na região Sul e **0,89%** no Distrito Federal.

Destaca-se que nenhuma pessoa respondente reside nas regiões Norte e Centro-Oeste do país.

Apesar da pesquisa contar com uma participação de pessoas de diversas localidades, importante salientar que a experiência de cada pessoa LGBTQIAPN+ varia de acordo aspectos de cada região, incluindo, mas não limitando, ao contexto cultural, religioso, socioeconômico e político, podendo apresentar aspectos regionais relevantes para se compreender a vivência LGBTQIAPN+, o que não é objeto de análise da presente pesquisa.

# IDADE

Total de respondentes: 112



## COMENTÁRIOS:

Não é possível definir as gerações a partir de marcos temporais rígidos e precisos. Ao definirmos alguns anos é para referência para que possamos situar cronologicamente as gerações, com base em fatos históricos, políticos, econômicos e culturais .

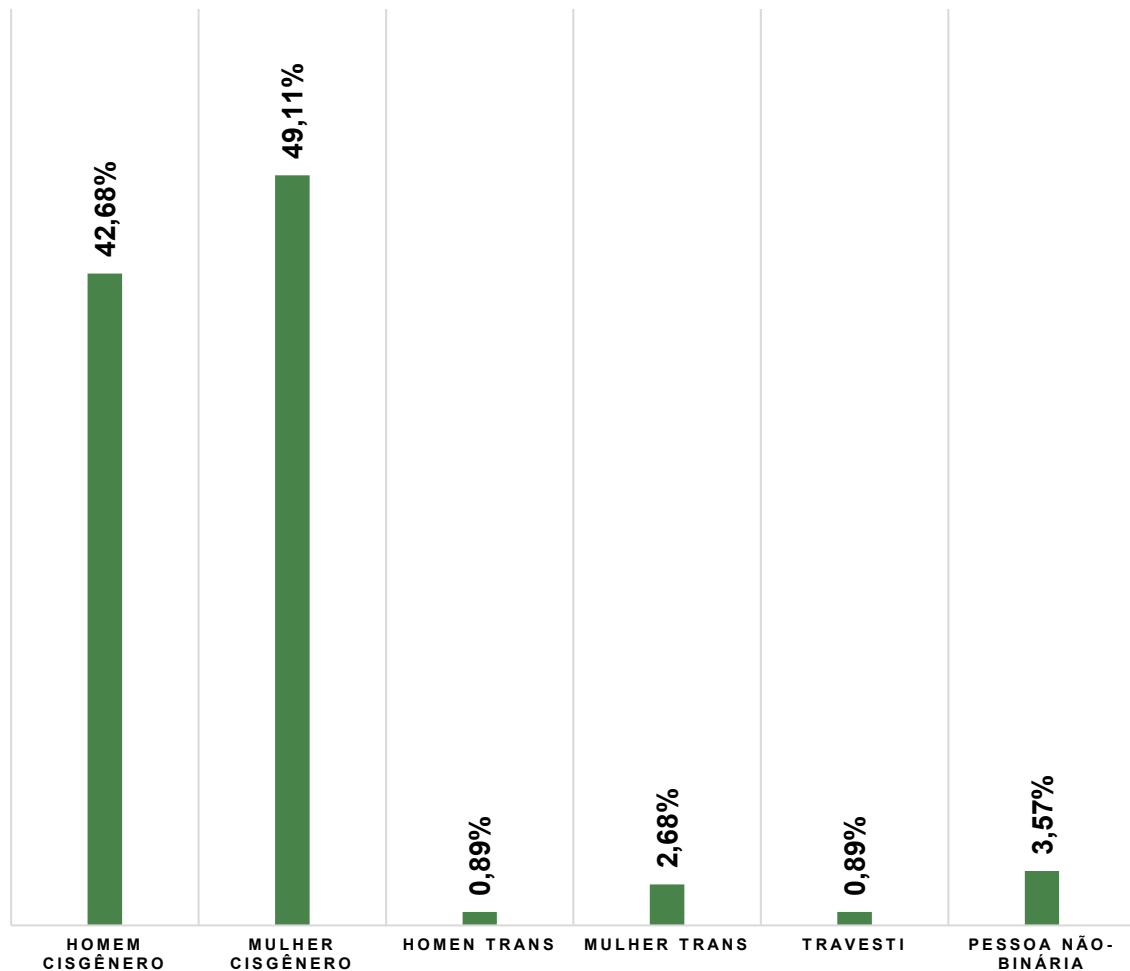
**53,57%** da população pesquisada declarou ter entre 29 anos e 1 dia e 44 anos completos, o que indica que essas pessoas pertencem à chamada geração Y, ou *Millennials*, que são aqueles nascidos entre 1980 e 1994.

Na sequência, **23,21%** declararam ter 29 anos ou menos, o que indica que essas pessoas pertencem à geração Z. Outros **23,21%** têm entre 44 anos e 1 dia e 64 anos completos, o que indica que pertencem à geração X.

Nenhuma das pessoas respondentes pertence à geração *Baby Boomer*, composta por aqueles nascidos entre 1940 e 1959.

# IDENTIDADE DE GÊNERO

Total de respondentes: 112



## COMENTÁRIOS:

Nota-se que 11 (onze) pessoas respondentes se declararam pessoas cisgênero e heterossexuais, sendo 2 (dois) homens cisgênero heterossexuais e 9 (nove) mulheres cisgênero e heterossexuais.

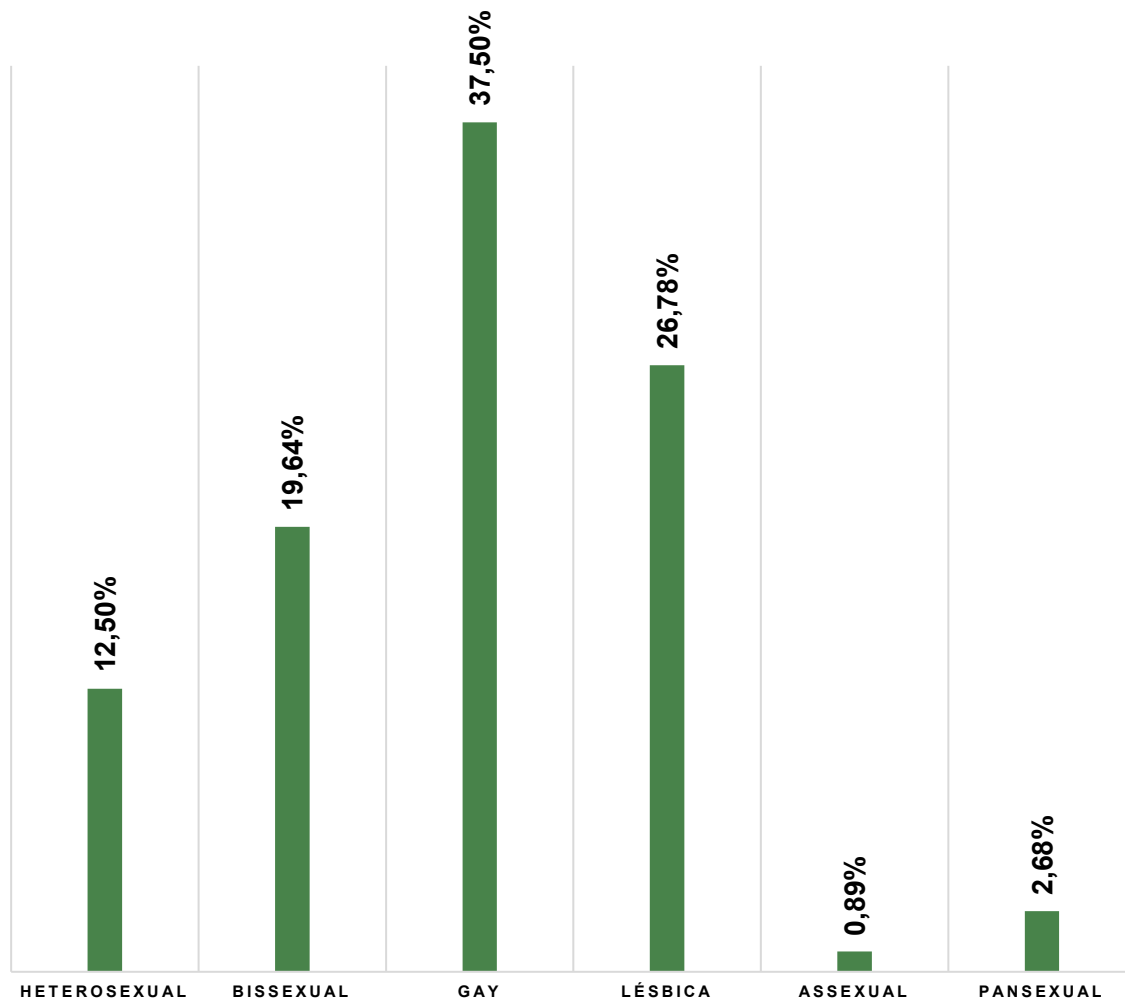
Considerando que a comunidade LGBTQIAPN+ abarca uma pluralidade de gênero, incluindo identidade e expressão de gênero, e sexualidade, abarcando orientação afetivo e sexual, os dados das pessoas acima indicadas foram considerados no resultado da pesquisa.

A comunidade LGBTQIAPN+ é plural, e abarca as pessoas que podem ter vivências e experiências que questionam o sistema sexo-gênero binário, cisnormativo e de heterossexualidade compulsória.

Além disso, notou-se uma população de **8,03%** que correspondem às **dissidências de gênero**, abarcando as identidades de gênero homem trans, mulher trans, pessoa não-binária e travesti.

# ORIENTAÇÃO AFETIVA E SEXUAL

Total de respondentes: 112



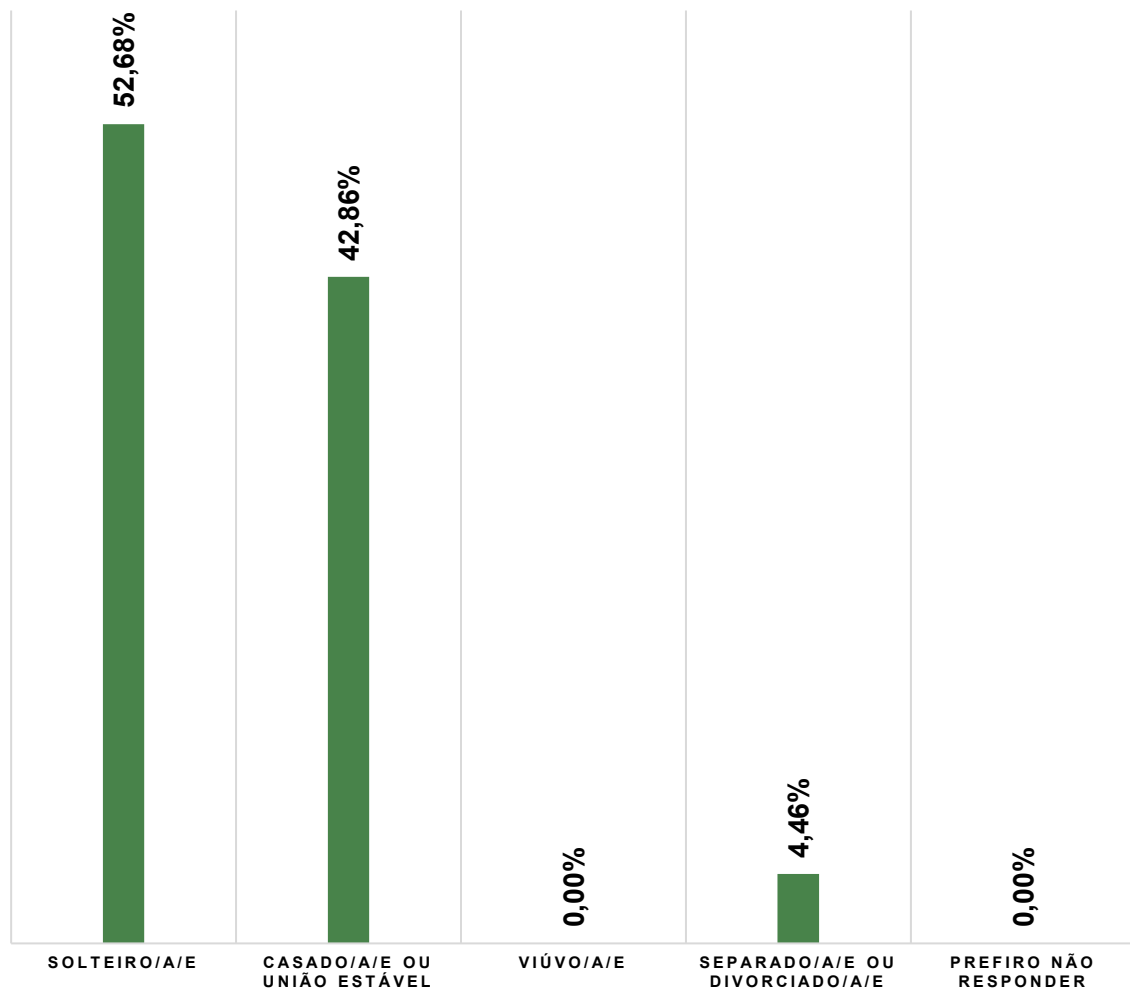
## COMENTÁRIOS:

Importante informar que na análise da base de dados observou-se que 1 (uma) pessoa se autodeclarou como mulher cisgênero e gay, entendendo-se aqui o uso do termo “gay”, dentro do contexto social brasileiro, para se referir usualmente às mulheres lésbicas. Desta forma, para fins de análise somou-se esta resposta ao total de pessoas autodeclaradas como “mulher cisgênero” e “lésbica”.



# ESTADO CIVIL

Total de respondentes: 112

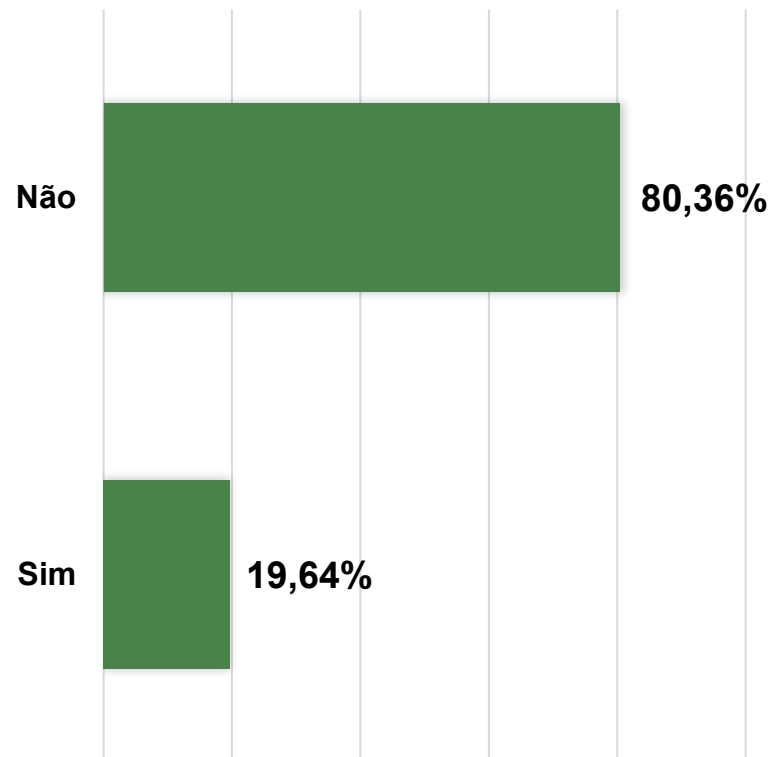


## COMENTÁRIOS:

Observou-se que a maior parcela da população respondente se declarou solteiro/a/e (52,68%), seguido de 42,86% de pessoas casadas ou em união estável.

# FILHOS E DEPENDENTES LEGAIS

Total de respondentes: 112

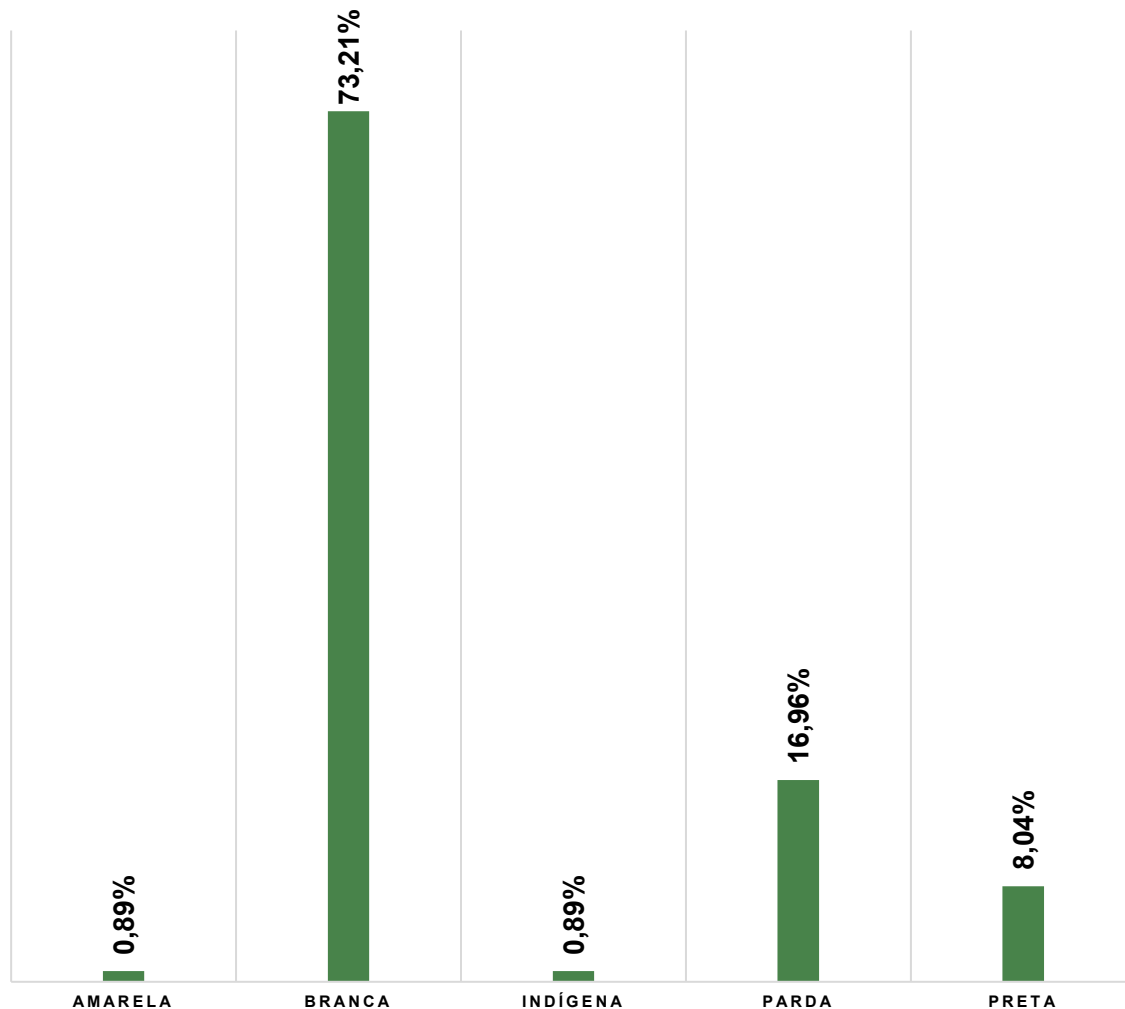


## COMENTÁRIOS:

Destaca-se que **19,64%** da população da pesquisa informou possuir filhos ou dependentes legais.

# COR DE PELE OU RAÇA (IBGE)

Total de respondentes: 112



## COMENTÁRIOS:

Nota-se que **73,21%** da população da pesquisa autodeclarou a sua cor de pele ou raça como.

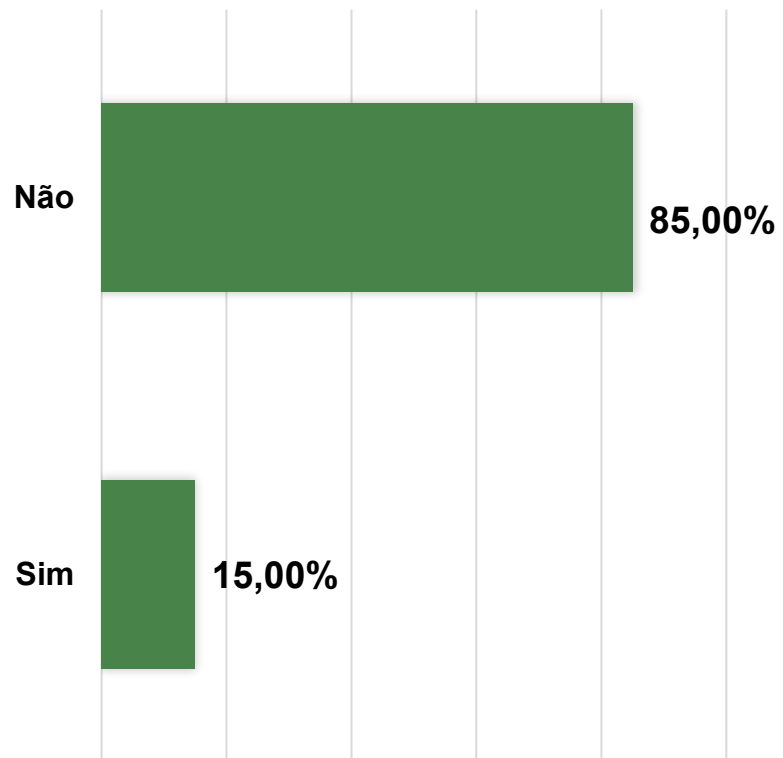
Nota-se também que o total de pessoas negras (autodeclaradas pretas e pardas) corresponde a **25%** da população da pesquisa.

Destaca-se que, de acordo com o Censo do IBGE de 2022, cerca de 92,1 milhões de pessoas (ou 45,3% da população do país) se declararam pardas e 20,6 milhões (10,2%) como pretos (totalizando 55,50% de população negra), enquanto 88,2 milhões (43,5%) se declararam brancos.

Se considerarmos o total de **pessoas não brancas**, agrupando pessoas autodeclaradas amarelas, indígenas, pretas e pardas, verifica-se que esta população corresponde a **29,78%** dos respondentes.

# DEFICIÊNCIA OU NEURODIVERSIDADE

Total de respondentes: 112



## COMENTÁRIOS:

Para fins desta pesquisa, considerou-se que os tipos de deficiências definidos da seguinte forma: deficiência física, visual, auditiva, intelectual, psicossocial e a deficiência múltipla, conceituada como a associação de duas ou mais deficiências.

Além disso, incluiu-se o conceito de neurodiversidade, afim de abarcar variações neurológicas tais como o autismo e o TDAH.

A pesquisa não buscou especificar quais os tipos de deficiência ou neurodiversidade das pessoas respondentes.



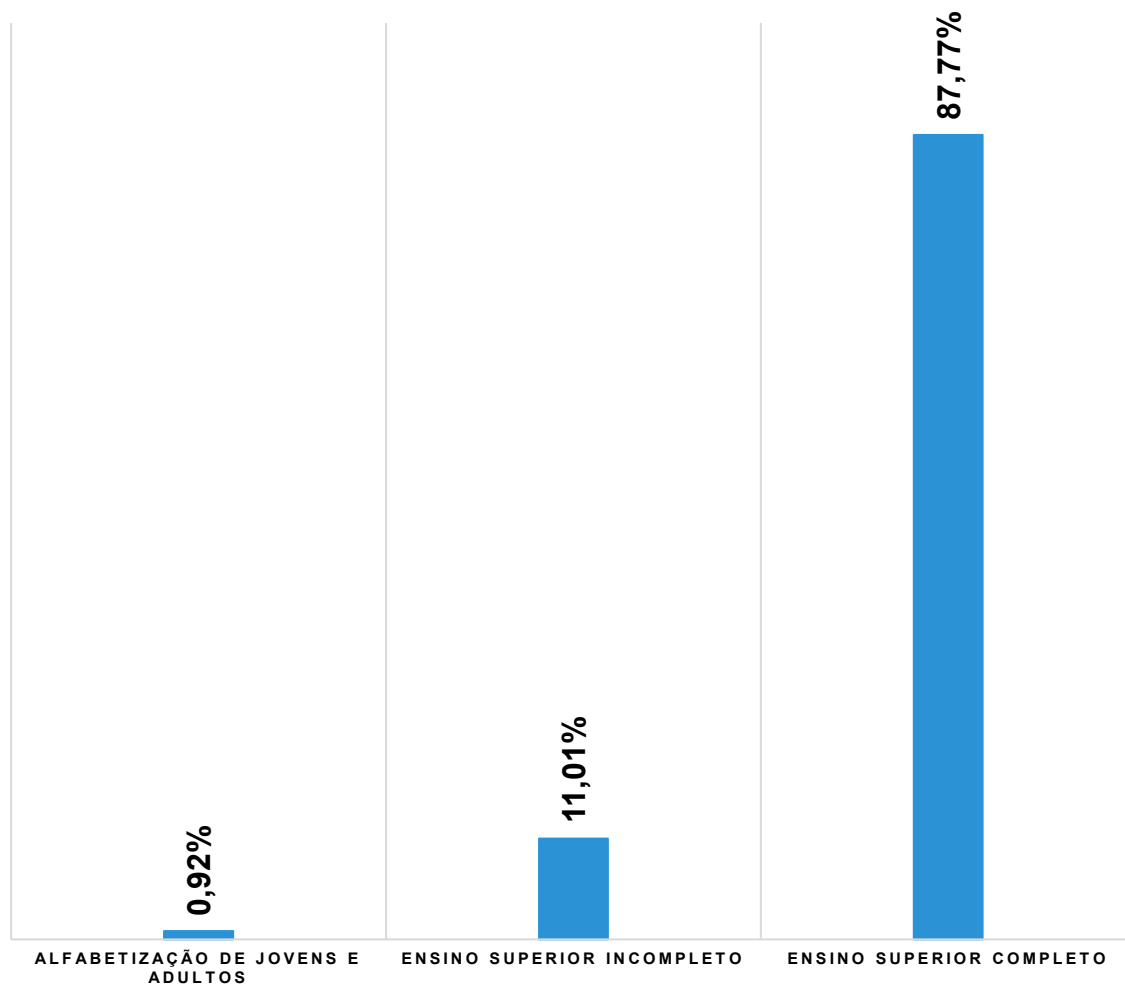
**Bloco 2:**

# **PERFIL EDUCACIONAL E PROFISSIONAL DA PESSOA RESPONDENTE**



# NÍVEL DE INSTRUÇÃO

Total de respondentes: 109



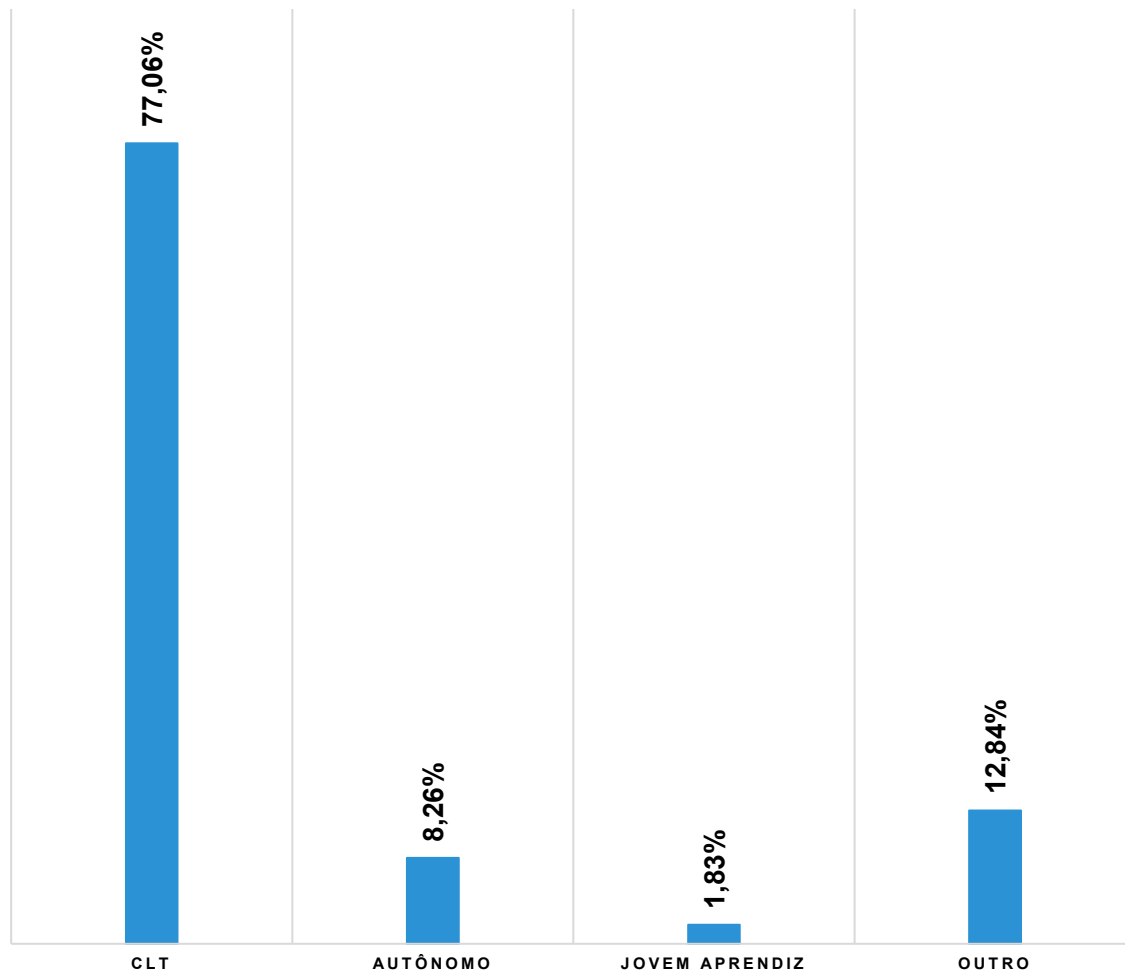
## COMENTÁRIOS:

Para fins deste relatório, considera-se “*Ensino Superior Completo*” as pessoas respondentes que assinalaram as opções “*Ensino Superior Completo*”, “*Pós-graduação lato sensu / MBA*”, “*Mestrado*”, “*Doutorado*” e “*Pós-doutorado*”.

Notou-se que **87,77%** das pessoas respondentes possuem Ensino Superior Completo, sendo que **60,55%** possuem nível educacional mínimo declarado como “*Pós-graduação lato sensu / MBA*”.

# REGIME DE CONTRATAÇÃO

Total de respondentes: 109



## COMENTÁRIOS:

Destaca-se que a maior parte da população analisada na pesquisa é regida pela CLT (77,06%).

# TAMANHO DA EMPRESA

Total de respondentes: 109

Opção de resposta	Respostas (%)	Respostas (absolutas)
Até 19 pessoas colaboradoras	9,17%	10
De 30 a 99 pessoas colaboradoras	10,09%	11
De 100 a 499 pessoas colaboradoras	11,93%	13
Acima e 500 pessoas colaboradoras	68,81%	75

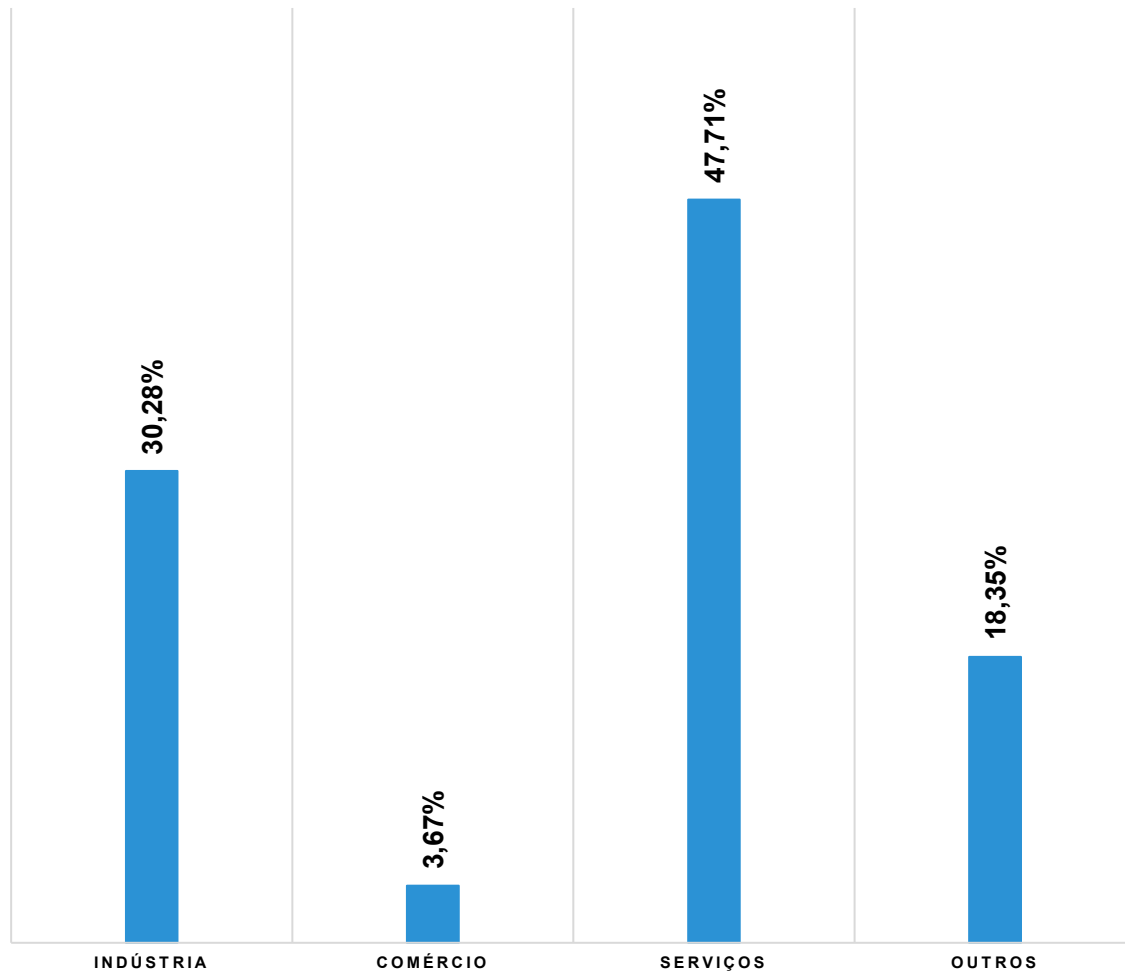


## COMENTÁRIOS:

Sem comentários para este quesito.

# RAMO DA EMPRESA

Total de respondentes: 109



## COMENTÁRIOS:

Dentre os 18,35% de respondentes que selecionaram “outros” observou-se os seguintes ramos de atividade:

- Jurídico/Serviços Jurídicos;
- Esportes;
- Mineração;
- Cultura/Público Cultural;
- Energia Elétrica;
- Serviço Público Estadual;
- Educação;
- Banco;
- Organização Não Governamental/Terceiro Setor;
- Varejo;
- Logística de petróleo e derivados; e
- Hospital.

# NÍVEL HIERÁRQUICO DO CARGO

Total de respondentes: 109

OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
▼ Pessoa Estagiária	0,92%	1
▼ Auxiliar / Ajudante	1,83%	2
▼ Oficial	0,92%	1
▼ Assistente	6,42%	7
▼ Pessoa Técnica	8,26%	9
▼ Analista / assistente pleno	0,00%	0
▼ Trainee	0,00%	0
▼ Analista Jr.	10,09%	11
▼ Analista Pleno	11,01%	12
▼ Analista Sênior / Pessoa Consultora / Especialista	22,02%	24
▼ Pessoa Líder	1,83%	2
▼ Pessoa Encarregada	0,92%	1
▼ Pessoa Coordenadora ou Supervisora	8,26%	9
▼ Pessoa Gerente	12,84%	14
▼ Pessoa Diretora	9,17%	10
▼ Presidente	0,00%	0
▼ Analista / assistente sênior	0,00%	0
▼ Consultor/a/e ou Especialista	0,00%	0
▼ Gerente / coordenador/a/e	0,00%	0
▼ Diretoria, Presidência, CEO	0,00%	0
▼ Pessoa sócia	0,00%	0
▼ Outro (especifique)	Respostas 5,50%	6
<b>TOTAL</b>		<b>109</b>

## COMENTÁRIOS:

Sem comentários para este quesito.





**Bloco 3:**

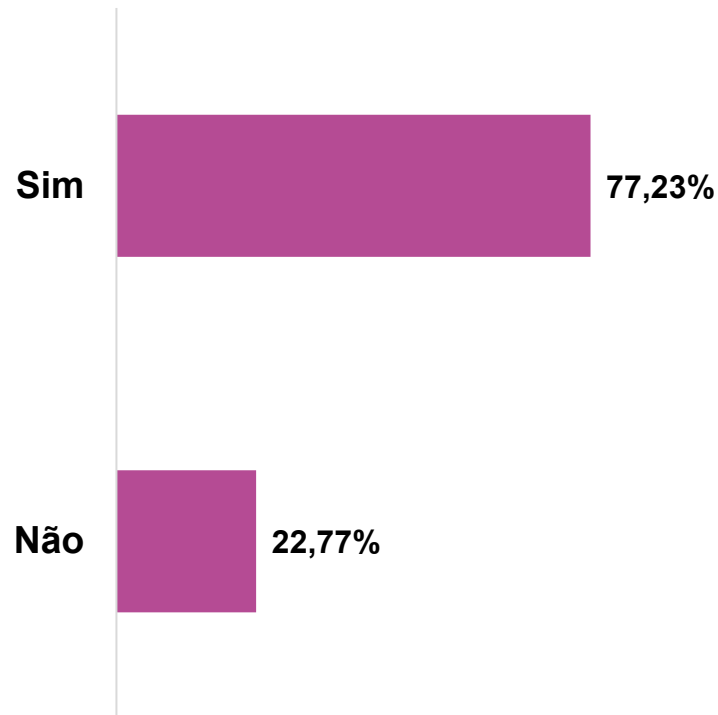
# **CLIMA, CULTURA E COMPROMETIMENTO**



### Pergunta:

Sua empresa ou organização promove um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para profissionais LGBTQIAPN+ (p.e., um ambiente de respeito, sem piadas, comentários ou outras microagressões)?

Total de respondentes: 101



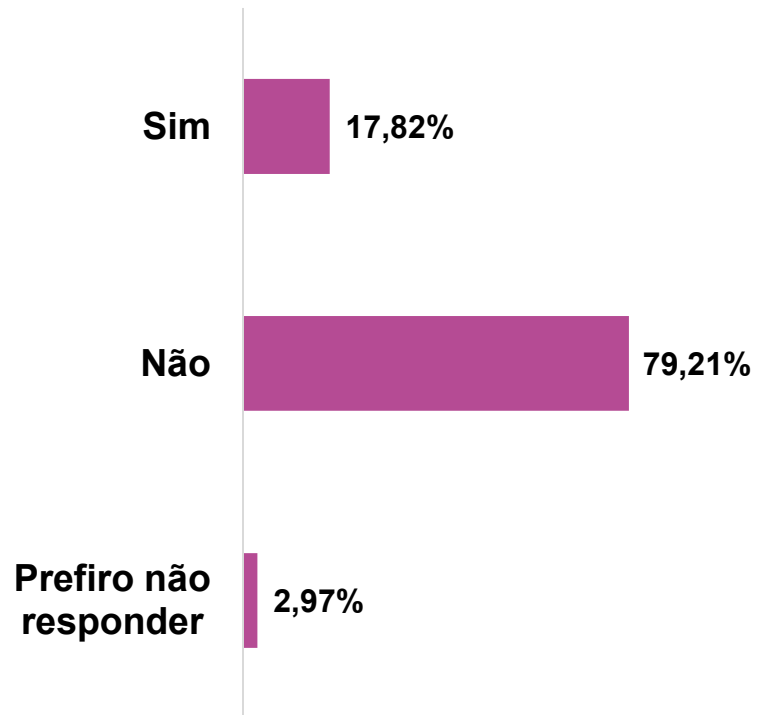
### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **77,23%** assinalaram “sim”, e **22,77%** assinalaram “não”.

### Pergunta:

Você já teve a sua identidade de gênero e/ou orientação afetivo-sexual exposta sem o seu consentimento na sua empresa ou organização?

Total de respondentes: 101



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, 17,82% assinalaram “sim”, 79,21% assinalaram “não” e 2,97% preferiram não responder.

## Pergunta:

Na sua empresa ou organização você pode se expressar livremente, demonstrando suas habilidades e competências?

Total de respondentes: 101



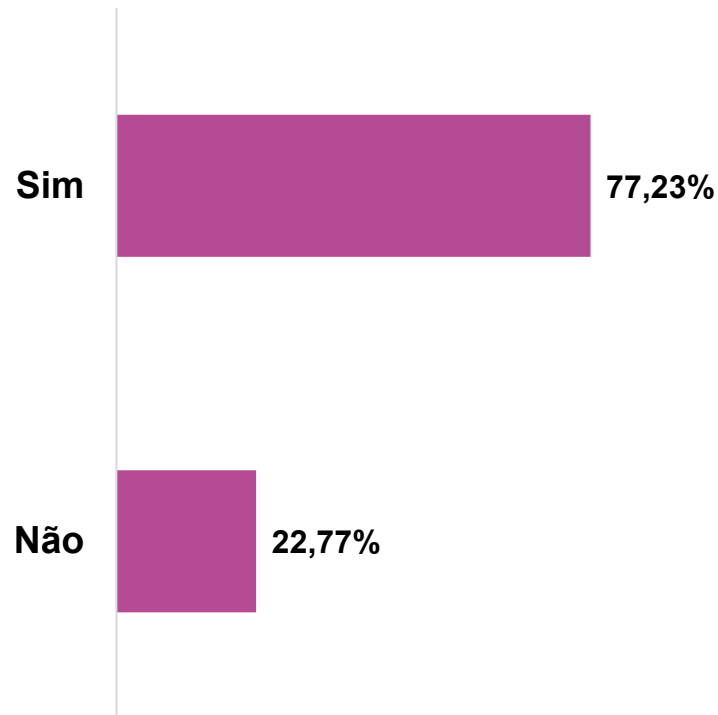
## COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **89,11%** assinalaram "sim", **8,91%** assinalaram "não" e **1,98%** preferiram não responder.

## Pergunta:

Sua empresa ou organização garante oportunidades de trabalho e desenvolvimento profissional equitativos para pessoas da comunidade LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 101



## COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, 77,23% assinalaram “sim”, e 22,77% assinalaram “não”.

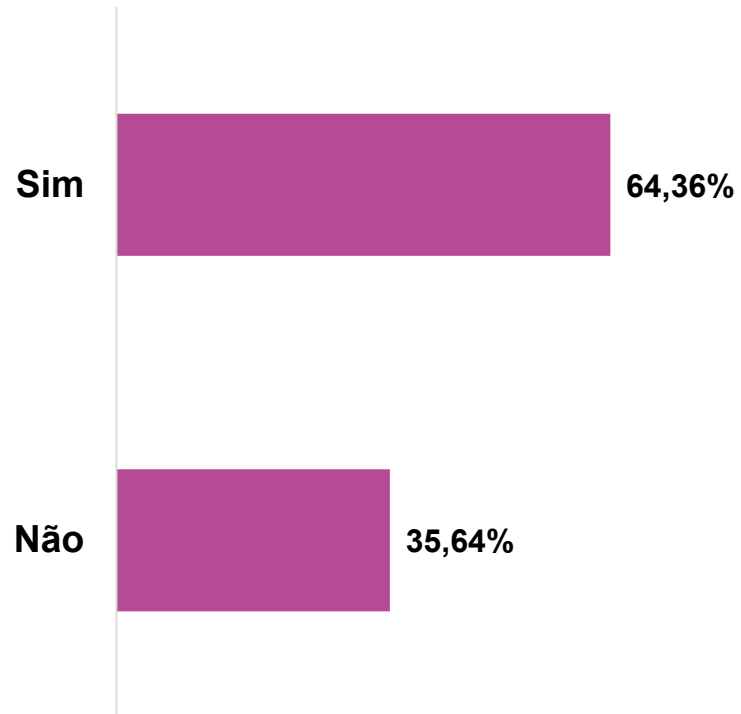




### Pergunta:

Sua empresa ou organização promove ações efetivas de prevenção e combate à discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+, inclusive LGBTfobia?

Total de respondentes: 101



### COMENTÁRIOS:

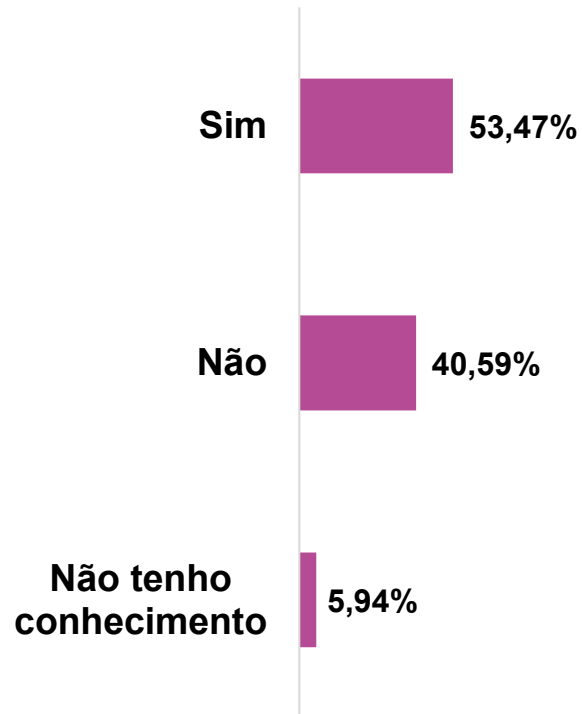
Do total de respondentes, **64,36%** assinalaram “sim”, e **35,64%** assinalaram “não”.



### Pergunta:

Sua empresa ou organização oferece treinamentos específicos para promover a inclusão de profissionais LGBTQIAPN+, incluindo temas relacionados à discriminação e LGBTFOBIA?

Total de respondentes: 101



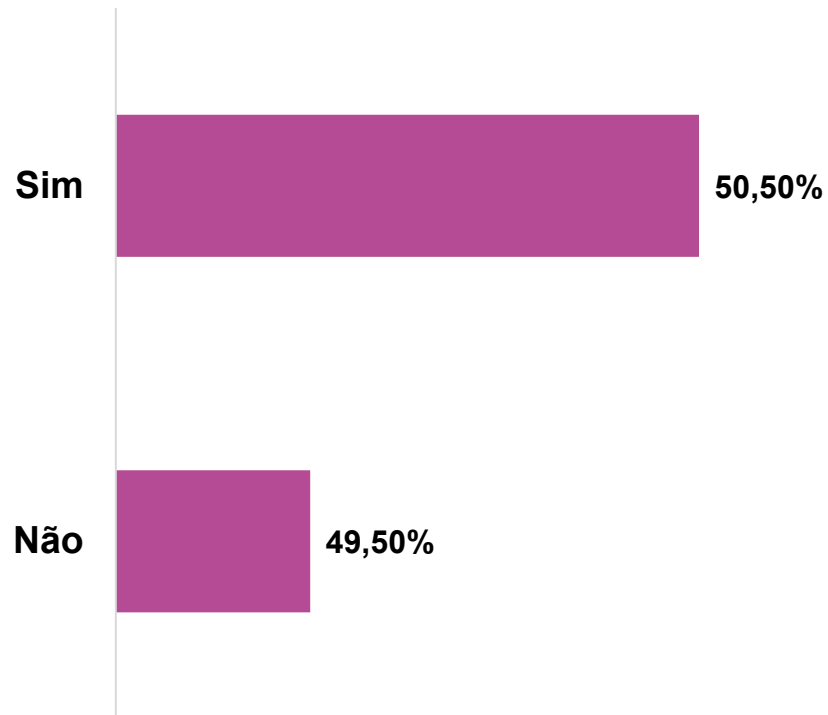
### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **53,47%** assinalaram que “sim”, **40,59%** assinalaram que “não” e **5,94%** não tem conhecimento.

## Pergunta:

Você considera que as lideranças da empresa ou organização estão genuinamente comprometidas em criar e manter um ambiente seguro e inclusivo para as pessoas LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 101



## COMENTÁRIOS:

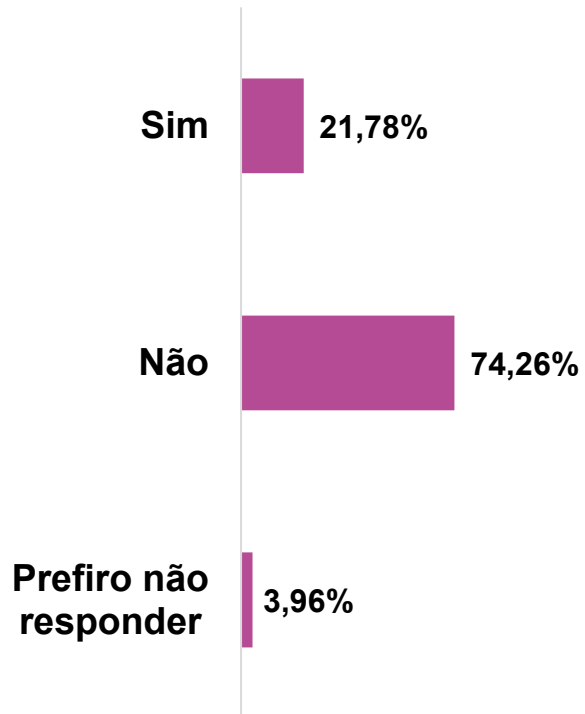
Do total de respondentes, **50,50%** assinalaram “sim”, e **49,50%** assinalaram “não”.

Este quesito sinaliza que o engajamento de lideranças ainda é um desafio para a inclusão LGBTQIAPN+.

## Pergunta:

Você já foi vítima de qualquer discriminação, assédio ou violência na sua empresa ou organização em razão de sua identidade ou expressão de gênero ou sexualidade (incluindo orientação afetivo sexual)?

Total de respondentes: 101



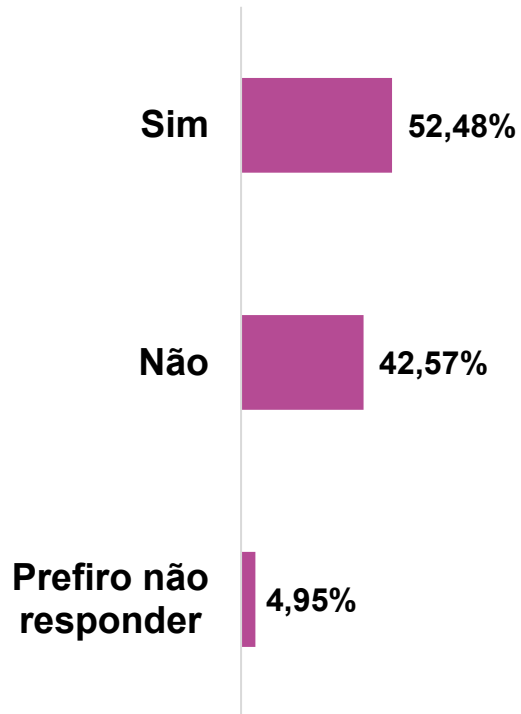
## COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **21,78%** assinalaram “sim”, **74,26%** assinalaram “não” e **3,96%** preferiram não responder.

## Pergunta:

Você conhece alguma pessoa que foi vítima de alguma discriminação, assédio ou violência na sua empresa ou organização em razão de identidade ou expressão de gênero ou sexualidade (incluindo orientação afetivo-sexual)?

Total de respondentes: 101



## COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **52,48%** assinalaram “sim”, **42,57%** assinalaram “não” e **4,95%** preferiram não responder.

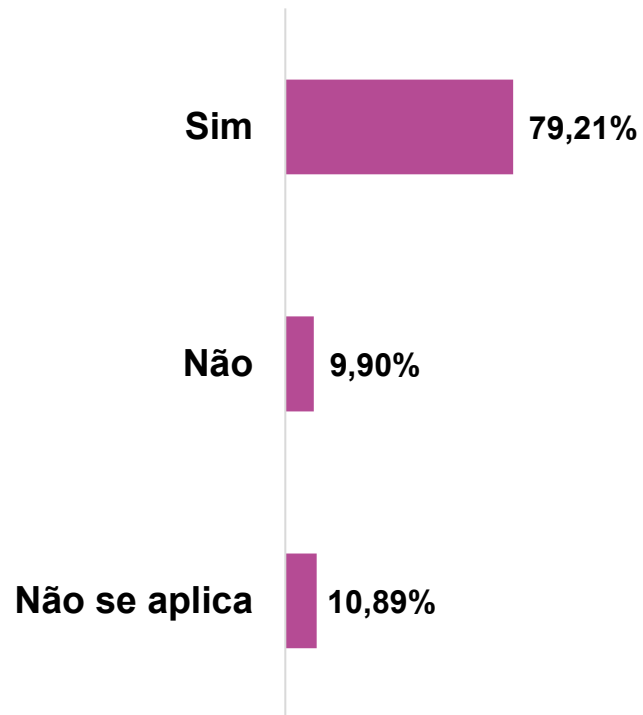
Este dado sinaliza que apesar de **74,26%** dos respondentes não terem sido vítimas de discriminação, assédio ou violência em razão de identidade ou expressão de gênero ou sexualidade (vide página anterior), mais da metade (**52,48%**) conhecem alguém que foi vítima destas condutas inadequadas no ambiente de trabalho.

Este dado sugere a necessidade de fortalecimento do suporte a profissionais LGBTQIAPN+ vítimas de discriminação, assédio ou violência e o aprimoramento dos mecanismos oficiais de reporte (canais internos).

## Pergunta:

Você se sente confortável em participar de eventos externos representando a sua empresa ou organização (p.e. eventos de clientes, eventos de socialização, fóruns, congressos e similares)?

Total de respondentes: 101



## COMENTÁRIOS:

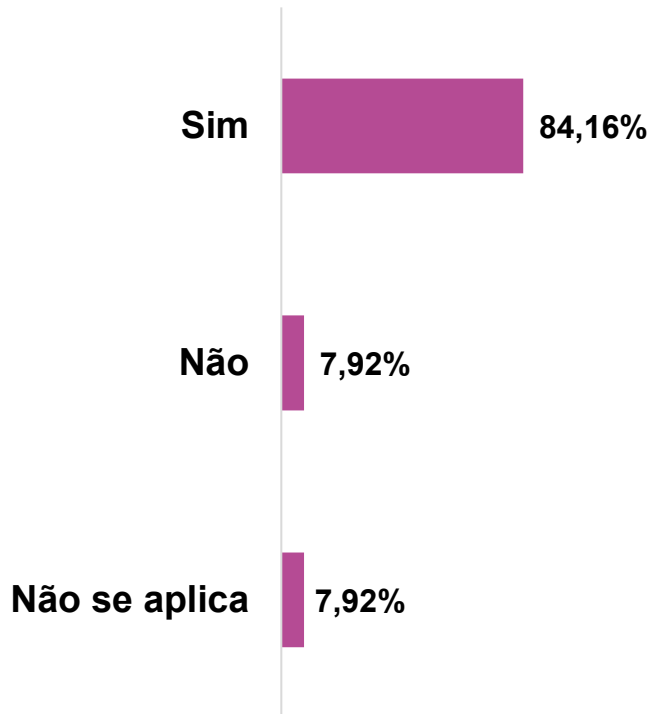
Do total de respondentes, **79,21%** assinalaram “sim”, **9,90%** assinalaram “não” e **10,89%** assinalaram “não se aplica ao meu cargo / função”.



## Pergunta:

Você se sente confortável em participar de reuniões externas da sua empresa ou organização, tais como reuniões com clientes, parceiros e/ou fornecedores?

Total de respondentes: 101



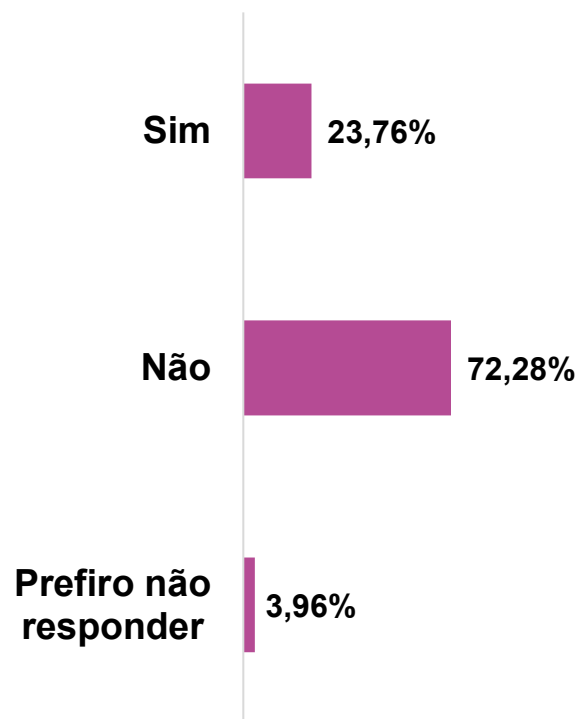
## COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, 84,16% assinalaram que “sim”, 7,92% assinalaram que “não” e 7,92% assinalaram “não se aplica ao meu cargo / função”.

### Pergunta:

Na sua empresa ou organização você já foi vítima de tokenismo? (O tokenismo é uma prática superficial e simbólica de inclusão de membros de grupos minorizados, geralmente com o objetivo de evitar críticas ou aparentar diversidade sem promover mudanças significativas ou genuínas).

Total de respondentes: 101



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **23,76%** assinalaram “sim”, **72,28%** assinalaram “não” e **3,96%** preferiram não responder.

Observa-se uma tendência das pessoas autodeclaradas como mulheres trans informarem “sim” para este quesito.



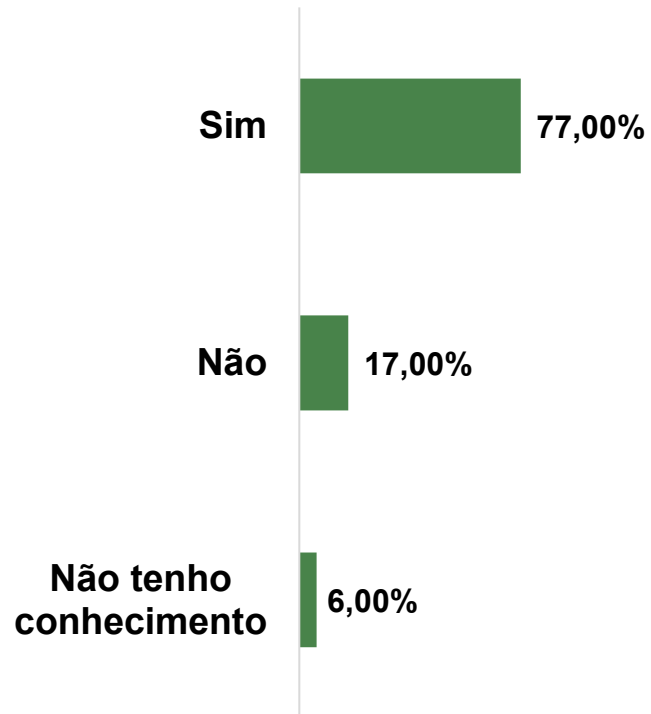
**Bloco 4:**

# **CANAIS INTERNOS**

### Pergunta:

Sua empresa ou organização possui canais internos para recepção de reclamações ou denúncias?

Total de respondentes: 100



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, 77% assinalaram "sim", 17% assinalaram "não" e 6% não tem conhecimento.

As perguntas a seguir foram aplicadas somente àquelas pessoas respondentes que selecionaram "sim" no presente quesito. As demais pessoas respondentes foram direcionadas diretamente para o Bloco 5: Políticas e Práticas de Inclusão LGBTQIAPN+.

### Pergunta:

Você já precisou acionar os canais internos da sua empresa ou organização em razão de discriminação e/ou LGBTFOBIA?

Total de respondentes: 76



### COMENTÁRIOS:

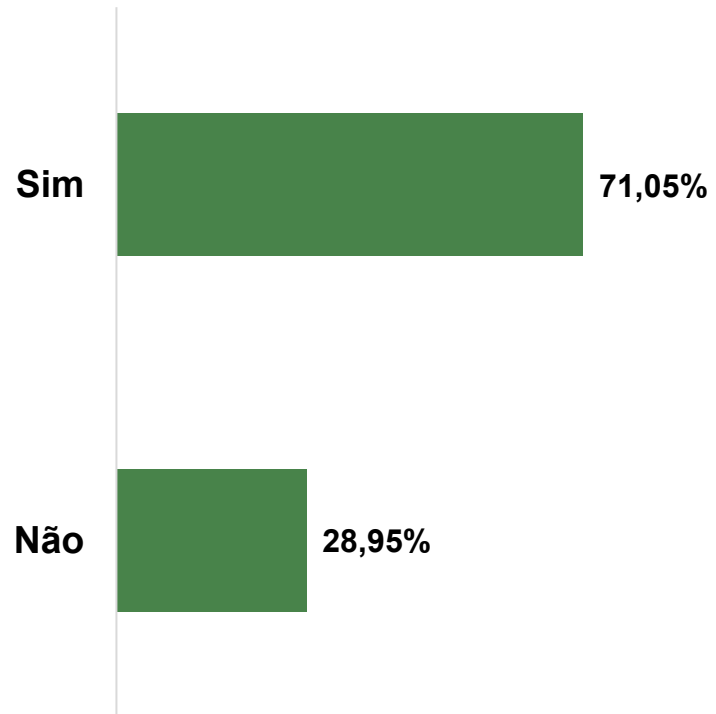
Do total de respondentes, 8,89% assinalaram "sim", 90,79% assinalaram "não" e 1,32% preferiram não responder.



### Pergunta:

Você considera que os canais internos da empresa ou organização são confiáveis, sigilosos e acolhedores para endereçar assuntos relacionados a qualquer discriminação, violência e/ou LGBTFOBIA contra pessoas LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 76



### COMENTÁRIOS:

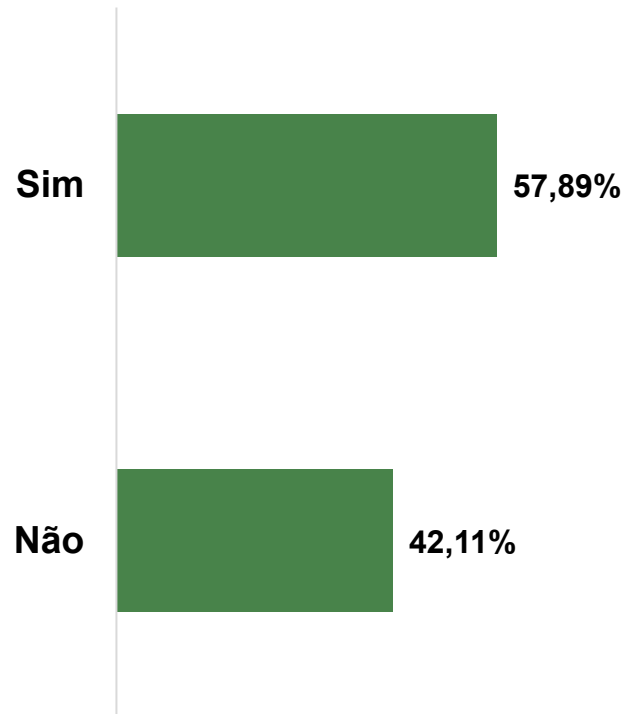
Do total de respondentes, **71,05%** assinalaram “sim” e **28,95%** assinalaram “não.”



### Pergunta:

Você considera que sua empresa ou organização está preparada para acolher denúncias ou reclamações de pessoas LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 76



### COMENTÁRIOS:

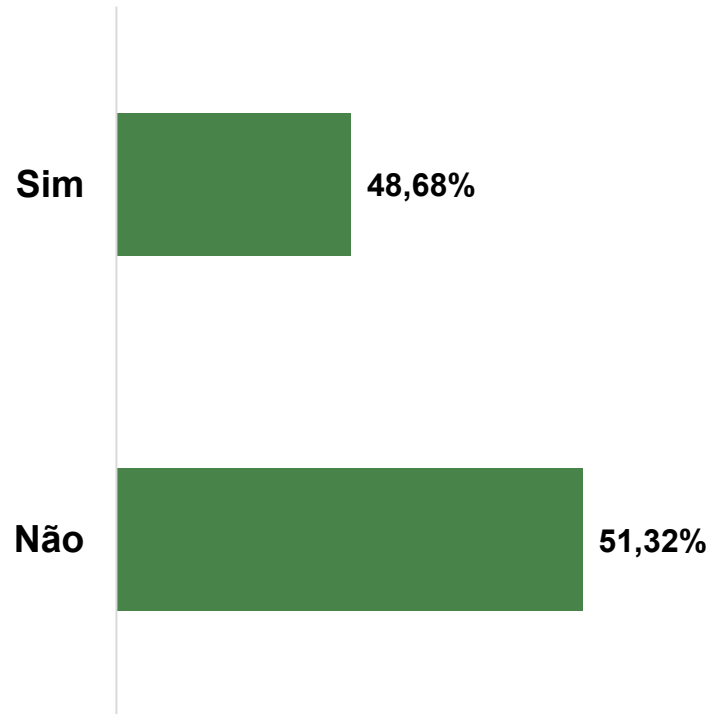
Do total de respondentes, 57,89% assinalaram “sim” e 42,11% assinalaram “não”.

Este dado sugere a necessidade do fortalecimento dos mecanismos oficiais de reporte (canais internos).

### Pergunta:

Você considera que as pessoas que realizam gestão e atendimento dos canais de reclamação internos da empresa são sensibilizadas e capacitadas para endereçar assuntos sobre a LGBTfobia?

Total de respondentes: 76



### COMENTÁRIOS:

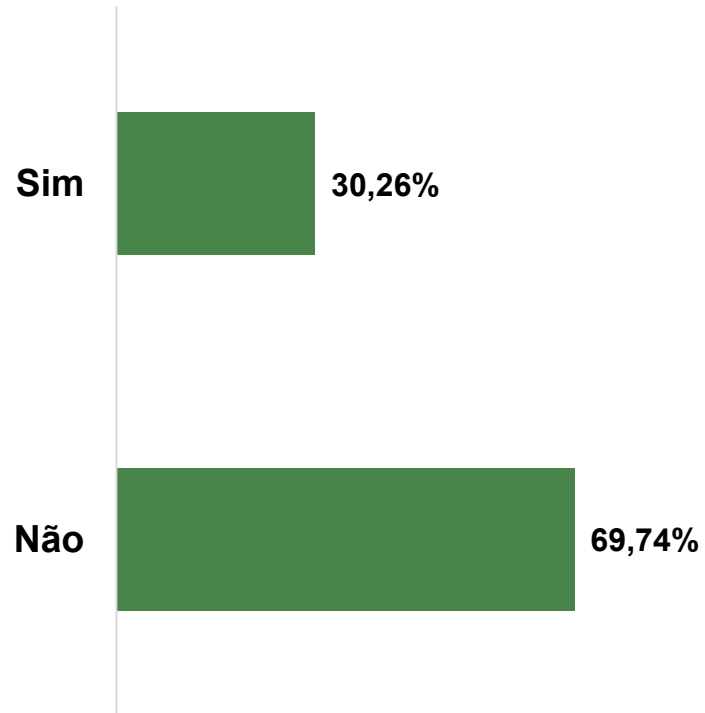
Do total de respondentes, 48,68% assinalaram “sim” e 51,32% assinalaram “não”.

Este dado sugere a necessidade de investimentos em capacitação e treinamento das pessoas responsáveis pela gestão e atendimento dos mecanismos oficiais de reporte (canais internos).

### Pergunta:

Você já desistiu de buscar suporte dos canais internos da sua empresa ou organização por não acreditar que os problemas reportados serão resolvidos?

Total de respondentes: 76



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, 30,26% assinalaram “sim” e 69,74% assinalaram “não”.

Este dado sugere a necessidade do fortalecimento dos mecanismos oficiais de reporte (canais internos).



**Bloco 5:**

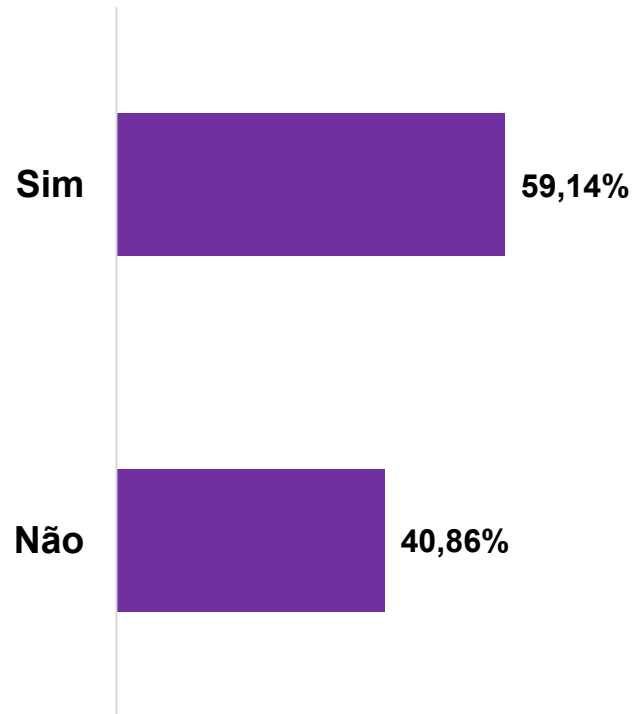
# **POLÍTICAS E PRÁTICAS DE INCLUSÃO LGBTQIAPN+**



### Pergunta:

Sua empresa ou organização possui políticas e práticas formalizadas para DE&I, abrangendo temas relacionados à comunidade LGBTQIAPN+?

**Total de respondentes: 93**



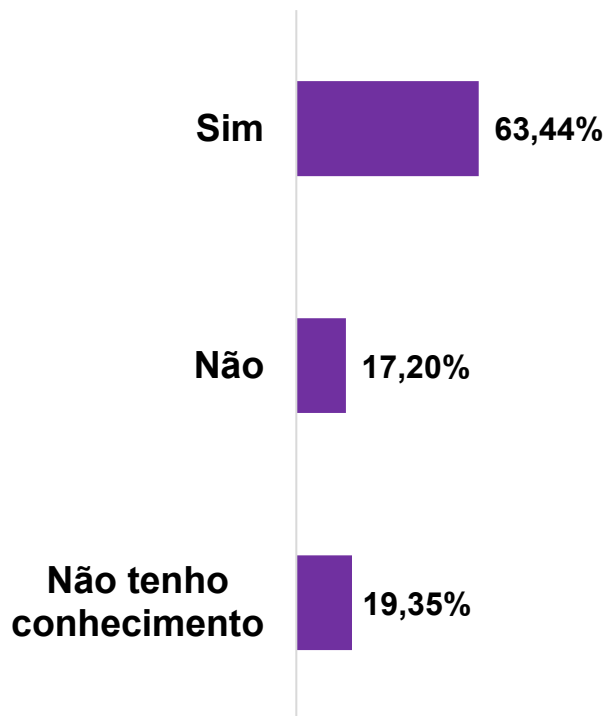
### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **59,14%** assinalaram “sim” e **40,86%** assinalaram “não”.

### Pergunta:

Sua empresa ou organização possui código de conduta e ética ou política antidiscriminação aplicável no Brasil que preveja expressamente condutas relacionadas à discriminação, violência ou assédio contra pessoas LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **63,44%** assinalaram “sim”, **17,20%** assinalaram “não” e **19,35%** não tem conhecimento.

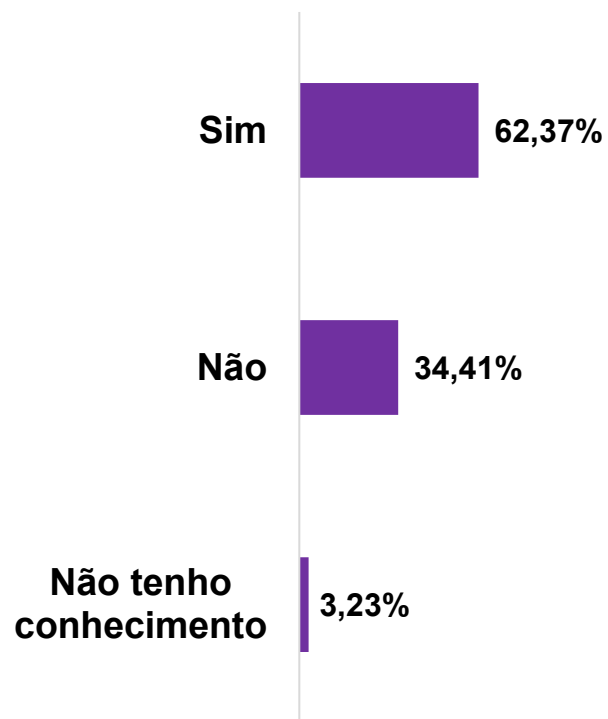
Este dado sugere a necessidade do fortalecimento da divulgação interna de código de conduta e ética ou política antidiscriminação, caso existente.



### Pergunta:

Sua empresa ou organização possui comitês / grupos de trabalho / grupos de afinidade formais sobre a temática LGBTQIAPN+?

**Total de respondentes: 93**



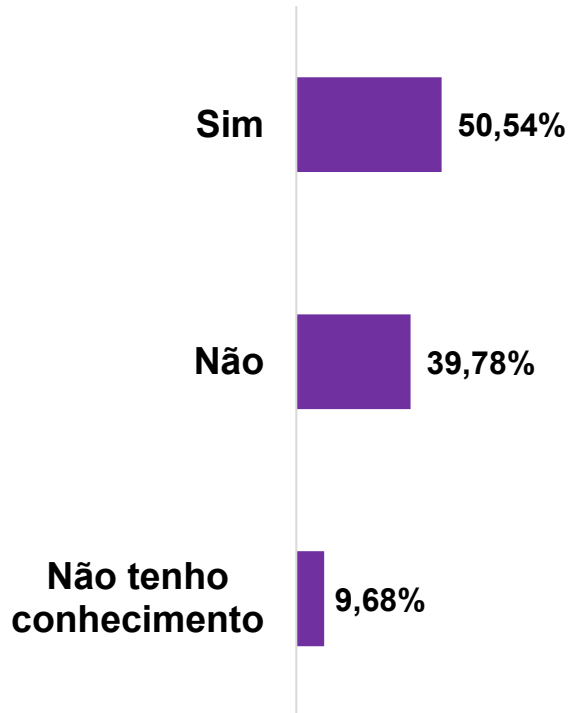
### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **62,37%** assinalaram “sim”, **34,41%** assinalaram “não” e **3,23%** não tem conhecimento.

### Pergunta:

Sua empresa ou organização realiza mapeamentos quantitativos que colete dados sobre representatividade de pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ (incluindo identidade de gênero e orientação afetivo-sexual)? Exemplo: Censo de Diversidade).

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **50,54%** assinalaram “sim”, **39,78%** assinalaram “não” e **9,68%** não tem conhecimento.

### Pergunta:

Sua empresa ou organização garante que todos os sistemas internos permitem o uso de nome social e/ou indicação de pronomes?

**Total de respondentes: 93**



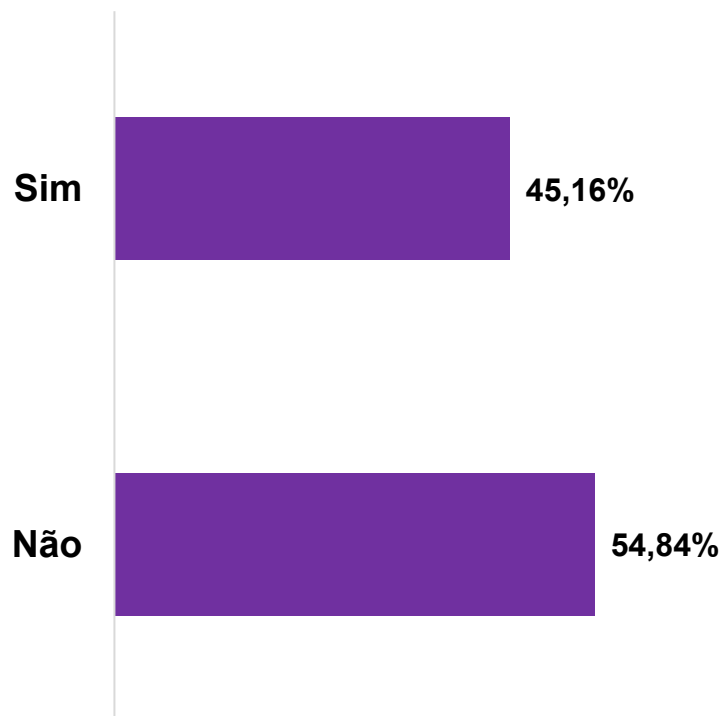
### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **49,46%** assinalaram “sim”, **24,73%** assinalaram “não” e **25,81%** não tem conhecimento.

### Pergunta:

Sua empresa ou organização possui processo de recrutamento e seleção inclusivo com pessoas LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **45,16%** assinalaram “sim” e **54,84%** assinalaram “não”.

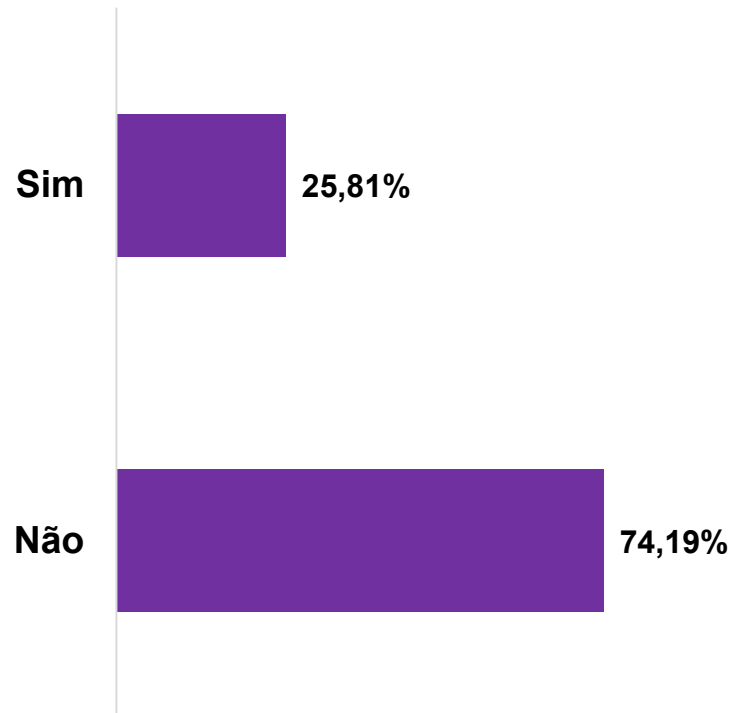
Destaca-se que dentre as dissidências de gênero da pesquisa, mais da metade assinalou que a sua empresa não possui um processo de recrutamento e seleção inclusivo, o que serve de indicador para o aprimoramento dos processos de contratação de pessoas trans, travestis, não binárias e de outras identidades de gênero.

Este dado sugere a necessidade de revisão e implementação de processos de recrutamento e seleção mais inclusivos sob o aspecto de inclusão LGBTQIAPN+, o que inclui o processo de divulgação de vagas, condução de entrevistas e apresentação da organização para a pessoa candidata.

## Pergunta:

Sua empresa ou organização possui programa de contratação afirmativo de pessoas da comunidade LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 93



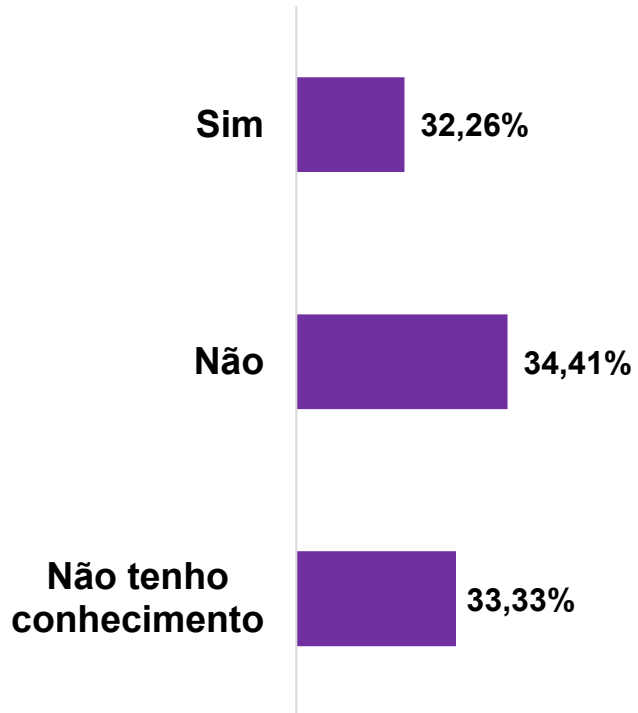
## COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **25,81%** (24 pessoas) assinalaram que “sim” e **74,19%** (69 pessoas) assinalaram que “não”.

### Pergunta:

Sua empresa ou organização é signatária de pactos, compromissos, fóruns e similares relacionados à inclusão LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

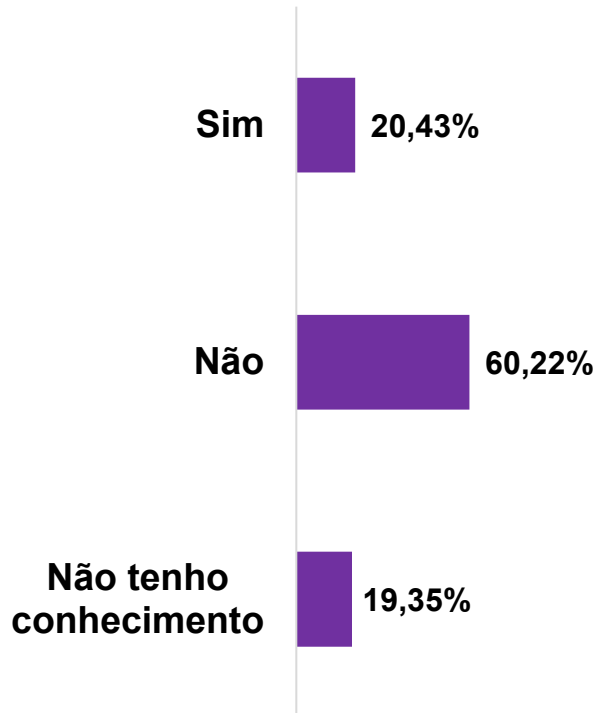
Do total de respondentes, **32,26%** assinalaram "sim", **34,41%** assinalaram "não" e **33,33%** não tem conhecimento.



## Pergunta:

Sua empresa ou organização possui metas ou compromissos institucionais específicos sobre inclusão LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 93



## COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **20,43%** assinalaram "sim", **60,22%** assinalaram "não" e **19,35%** não tem conhecimento.

A interpretação deste dado sugere que a falta de compromissos institucionais formalizados pode refletir no nível de comprometimento e engajamento das lideranças.



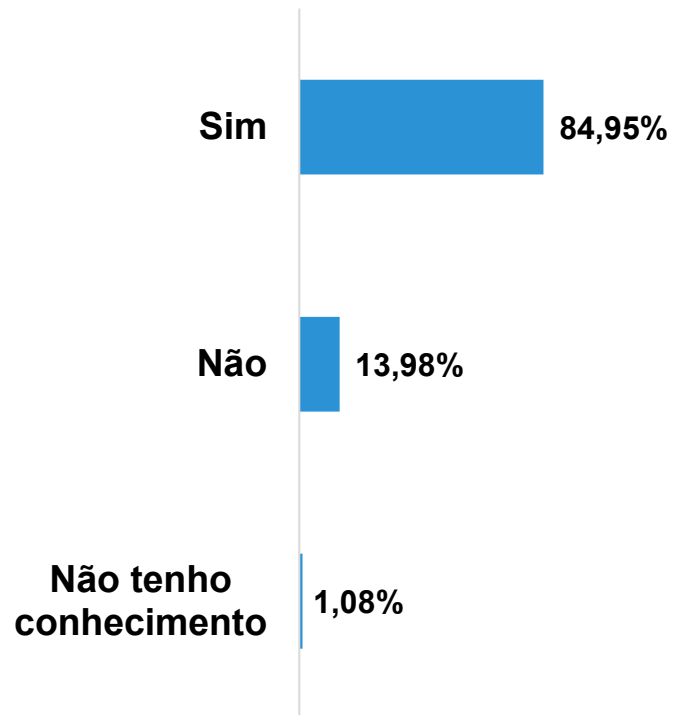
**Bloco 6:**

# **BENEFÍCIOS PARA PESSOAS LGBTQIAPN+**

### Pergunta:

Sua empresa ou organização possui plano de saúde que atenda você e seus dependentes legais? Exemplo: extensão do plano para cônjuge ou parceiro/a/e em união estável e para filhos e dependentes legais

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

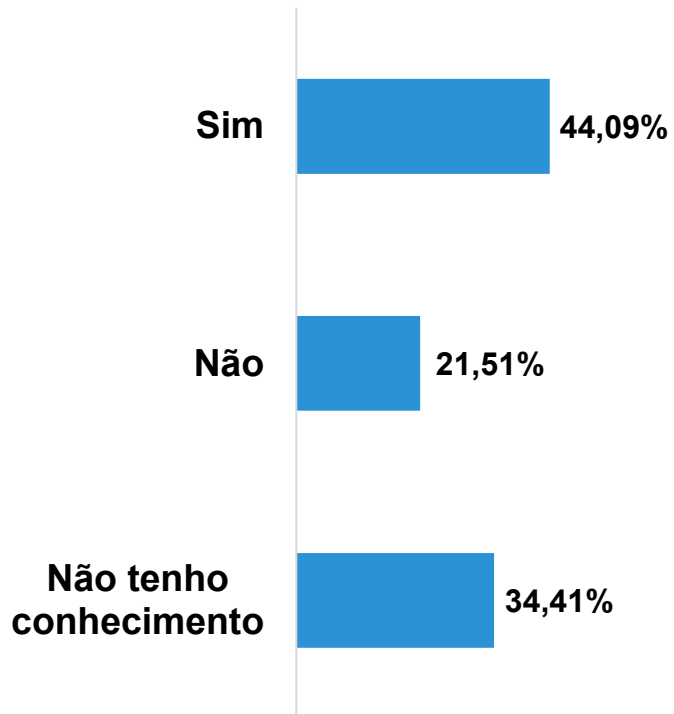
Do total de respondentes, **84,95%** assinalaram “sim”, **13,98%** assinalaram “não” e **1,08%** não tem conhecimento.

Válido destacar que todas as pessoas que possuem filhos e/ou dependentes legais assinalaram “sim” neste quesito.

### Pergunta:

Sua empresa ou organização possui licença parental que atenda famílias plurais? Exemplo: famílias compostas por dois pais, ou duas mães, ou mãe ou pai solo.

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

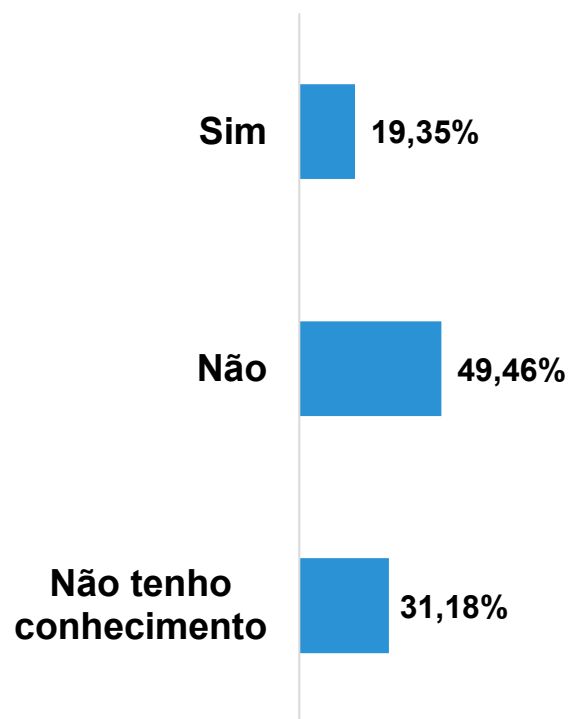
Do total de respondentes, **44,09%** assinalaram “sim”, **21,51%** assinalaram “não” e **34,41%** não tem conhecimento.

Este dado sugere a necessidade de revisão e implementação de licença parental inclusiva OU, caso a empresa já a possua, uma divulgação mais efetiva para todas as pessoas colaboradoras.

### Pergunta:

Sua empresa ou organização possui políticas institucionais / protocolos de suporte às pessoas colaboradoras trans e travestis? Exemplo: suporte no processo de transição de gênero, incluindo suporte psicológico, jurídico, médico e financeiro (custeio ou reembolso de terapias, cirurgias e medicação).\*

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **19,35%** assinalaram “sim”, **49,46%** assinalaram “não” e **31,38%** não tem conhecimento.

Este dado sugere a necessidade de criação e implementação de política de inclusão e apoio específico para pessoas colaboradoras trans\*, que ainda é uma prática pouco presente nas empresas e organizações.

\* para fins desta pesquisa, considera-se o termo “trans” como termo guarda-chuva para identificar pessoas transgênero e transexuais, não-binárias e outras identidades não-cisgêneras (também denominadas aqui como “dissidências de gênero”).





**Bloco 7:**

# **Comunicação e *Marketing***

### Pergunta:

Sua empresa ou organização realiza campanhas externas de *marketing* de produtos / serviços com foco na comunidade LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **33,33%** assinalaram "sim", **52,69%** assinalaram "não" e **13,98%** assinalaram "não se aplica ao ramo de atuação da empresa".

### Pergunta:

Sua empresa ou organização realiza em suas mídias sociais corporativas campanhas de conscientização frequentes sobre inclusão LGBTQIAPN+?

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

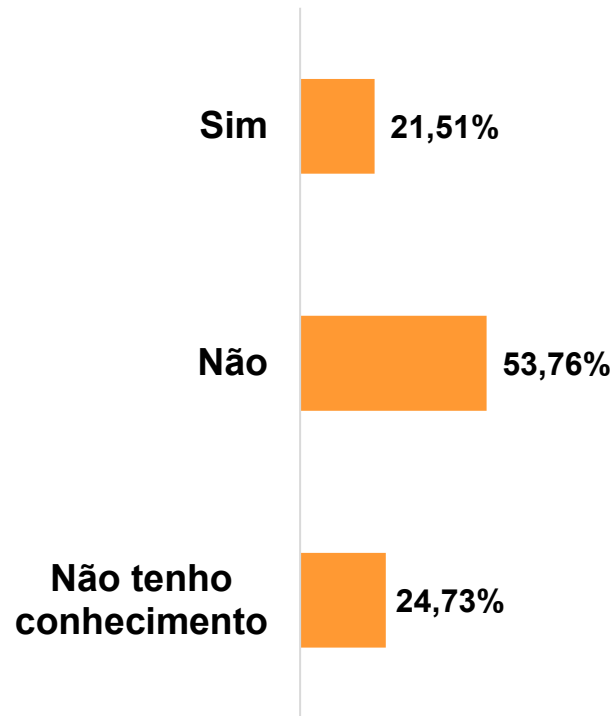
Do total de respondentes, 47,31% assinalaram "sim", 47,41% assinalaram "não" e 5,38% não tem conhecimento.



### Pergunta:

Sua empresa ou organização atua de forma ativa em projetos em prol da comunidade LGBTQIAPN+, incluindo por meio do acompanhamento de projetos de lei, apoio a organizações sem fins lucrativos, ações sociais?

Total de respondentes: 93



### COMENTÁRIOS:

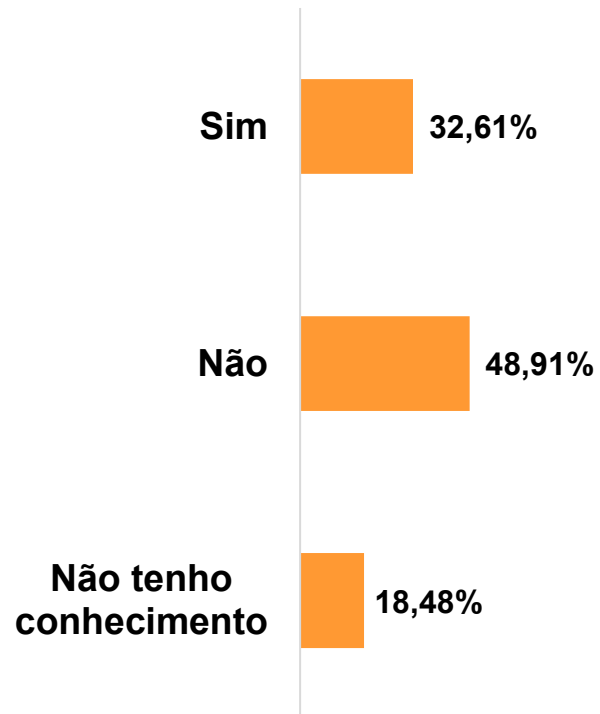
Do total de respondentes, **21,51%** assinalaram “sim”, **53,76%** assinalaram “não” e **24,73%** não tem conhecimento.

Este dado sinaliza uma oportunidade para empresas e organizações, inclusive por meio de seus Comitês / Grupos de Afinidade temáticos, de suporte e engajamento com Organizações Sociais (ONGs), ações e projetos sociais relacionados à empregabilidade LGBTQIAPN+.

### Pergunta:

Sua empresa ou organização participa de evento externos, nacionais ou internacionais, sobre a temática LGBTQIAPN+?  
Exemplo: Fóruns, Congressos e similares.

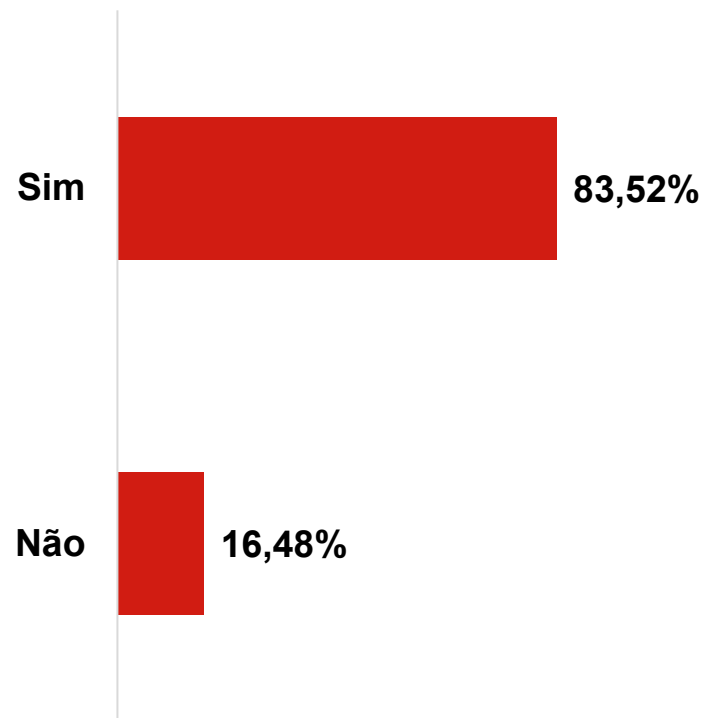
Total de respondentes: 92



### COMENTÁRIOS:

Do total de respondentes, **32,61%** assinalaram “sim”, **48,91%** assinalaram “não” e **18,48%** não tem conhecimento.

**Você indicaria a sua empresa ou organização para pessoas LGBTQIAPN+ trabalharem?**





# RECOMENDAÇÕES



# RECOMENDAÇÕES

## Desenvolver e Implementar Políticas de Inclusão

01

- Criação de políticas e procedimentos específicos e efetivos de tolerância zero à discriminação, assédio, e qualquer outra forma de violência, que preveja expressamente o combate à LGBTfobia no ambiente de trabalho;
- Comunicação efetiva das políticas e procedimentos acima a todos os colaboradores, e, quando aplicável, a fornecedores, clientes e terceiros;



# RECOMENDAÇÕES

## Desenvolver e Implementar Políticas de Inclusão

01

- Criação de compromissos institucionais e metas específicas de DE&I para inclusão LGBTQIAPN+ (com foco na inclusão de pessoas trans);
- Revisão de Código de Conduta e Ética ou política/normativo similar, garantindo expressamente a proibição de discriminação em razão de gênero e sexualidade, abrangendo a identidade de gênero e orientação afetiva e sexual; e



# RECOMENDAÇÕES

## Desenvolver e Implementar Políticas de Inclusão

01

- Estabelecer políticas internas relacionadas a competências esperadas das lideranças, prevendo expressamente o papel da pessoa líder no combate a toda e qualquer forma de discriminação, assédio e violências no ambiente de trabalho, bem como diretrizes e compromissos objetivos e claros com a inclusão.



## RECOMENDAÇÕES

### Educação Corporativa

02

- Implementar treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão para todos os colaboradores, e, quando aplicável, a fornecedores, clientes e terceiros, com foco em inclusão LGBTQIAPN+; e
- Capacitar todos os níveis de liderança para promover uma cultura de respeito e acolhimento para profissionais LGBTQIAPN+.





## RECOMENDAÇÕES

### Ambiente de Trabalho Seguro e Respeitoso

#### 03

- Estabelecer canais de comunicação confidenciais para que colaboradores possam relatar incidentes de discriminação, assédio ou qualquer outra violência motivada por gênero e sexualidade;
- Assegurar que os profissionais que recebem os relatos são capacitados para endereçar situações relacionadas a discriminação, assédio ou qualquer outra violência motivada por gênero e sexualidade, incluindo a LGBTfobia;



## RECOMENDAÇÕES

### Ambiente de Trabalho Seguro e Respeitoso

03

- Oferecer *workshops* e palestras com regularidade que abordem as experiências da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, bem como práticas de inclusão.
- Comunicar de forma efetiva o funcionamento dos canais de comunicação da organização para todos os colaboradores, e, quando aplicável, a fornecedores, clientes e terceiros;



## RECOMENDAÇÕES

### Ambiente de Trabalho Seguro e Respeitoso

03

- Garantir a não-retaliação no caso de quaisquer relatos recebidos pela organização;
- Criar Grupo de Afinidade sobre a temática LGBTQIAPN+ para proporcionar um local de acolhimento e pertencimento; e



## RECOMENDAÇÕES

### Ambiente de Trabalho Seguro e Respeitoso

03

- Nomear "embaixadores da diversidade" em diferentes departamentos, que atuem como pontos de contato e promotores de iniciativas de inclusão LGBTQIAPN+.



# RECOMENDAÇÕES

## Benefícios Inclusivos

04

- Revisar os benefícios oferecidos pela organização afim de garantir que estes atendam às necessidades de famílias plurais, incluindo planos de saúde a parceiro(a) e cônjuge homoafetivos e filhos (sem distinção se biológicos ou afetivos);
- Implementar política de licença parental que contemple as diferentes configurações familiares;



# RECOMENDAÇÕES

## Benefícios Inclusivos

04

- Aprimorar programas de saúde, inclusive de saúde mental, garantindo profissionais capacitados e sensibilizados a atender pessoas LGBTQIAPN+; e
- Criação de protocolos internos de suporte a profissionais trans, incluindo suporte de saúde em processos de hormonioterapia e procedimentos cirúrgicos ou ambulatoriais, e suporte jurídico e financeiro para retificação de nome e gênero em documentos de identificação pessoal.



## RECOMENDAÇÕES

### Visibilidade e Representatividade

05

- Garantir a representação de pessoas LGBTQIAPN+ em todos os níveis hierárquicos da organização;
- Promover campanhas de visibilidade e conscientização sobre a importância da inclusão LGBTQIAPN+ nas mídias sociais corporativas e materiais de comunicação interna, incluindo calendário que inclua datas importantes para a comunidade LGBTQIAPN+; e



## RECOMENDAÇÕES

### Visibilidade e Representatividade

05

- Participar e apoiar eventos e iniciativas externas focadas na temática LGBTQIAPN+ (por exemplo, projetos audiovisuais, feiras de empreendedorismo LGBTQIAPN+, peças teatrais e paradas do orgulho em pequenas cidades impactadas pela operação da organização).





# RECOMENDAÇÕES

## 06

### Processos de Recrutamento e Seleção Inclusivos

- Desenvolver procedimentos de recrutamento e seleção que sejam inclusivos e acolhedores para pessoas LGBTQIAPN+ (incluindo abordagem e condução de entrevistas);
- Implementar programas de contratação afirmativa para aumentar a diversidade no quadro de colaboradores, com foco em pessoas trans.



# RECOMENDAÇÕES

## 07

### Mentoria Reversa

- Implementar programas de mentoria reversa, nos quais os profissionais LGBTQIAPN+ da organização possam mentorar lideranças na promoção de ações e práticas inclusivas.

### Hackathons de Inclusão

- Organizar *hackathons* internos focados em desenvolver soluções inovadoras para desafios de inclusão LGBTQIAPN+. As pessoas colaboradoras podem trabalhar em projetos que promovam a diversidade e a inclusão dentro da organização.



# RECOMENDAÇÕES

## 08

### Monitoramento e Avaliação

- Monitorar e avaliar regularmente as iniciativas de inclusão para medir seu impacto e identificar áreas de melhoria;
- Coletar feedback dos colaboradores LGBTQIAPN+ para entender suas experiências e necessidades específicas; e
- Elaborar anualmente relatório institucional para reporte e transparência das ações adotadas para inclusão LGBTQIAPN+.



# Travessia



ESTRATÉGIAS EM INCLUSÃO

[www.travessiainclusao.com.br](http://www.travessiainclusao.com.br)

Alameda dos Maracatins, 780 sala 804  
São Paulo – SP

[contato@travessiainclusao.com.br](mailto:contato@travessiainclusao.com.br)  
11 96574-5926

 [linkedin.com/company/projeto-travessia](https://www.linkedin.com/company/projeto-travessia)

 [facebook/projetotravessia](https://www.facebook.com/projetotravessia)

 [@travessia.inclusao](https://www.instagram.com/travessia.inclusao)