

CARTILHA

L G B T Q I A

+

conversa

estratégias de comunicação integrada

**Nossos agradecimentos à
UNALGBT pela revisão de
todo o conteúdo desta cartilha.**



Índice

Introdução	4	Frases que os LGBTQIA+ não aguentam mais	21
Vamos começar...	4	A prática no Conversa	22
Bê-á-bá LGBTQIA+	4	Como agir?	22
Pronomes de tratamento	8	Seja um aliado	23
LGBTQIA+ fobia no Brasil	9	Compromisso do Conversa	25
Dados do mercado de trabalho	10		
O que a sua empresa pode fazer?	11	Para ler, ouvir, ver e aprender	26
A importância da diversidade nas empresas (Relatório Oldiversity)	12	Filmes	27
Público LGBTQIA+	13	Seriados	28
O que as empresas ganham com a diversidade?	14	Livros	29
Recomendações da ONU	15	Referências bibliográficas	30

| Introdução

Vamos começar...

Bê-á-bá do LGBTQIA+

Para compreender um pouco melhor sobre a população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais e outras possíveis identidades LGBTQIA+, é importante e necessário dar pequenos passos. É começar pelo básico e ter conhecimento das coisas para passar para o próximo. E o básico do básico é saber o que significa cada letra da sigla, pois cada uma representa um grupo. **Vamos lá?**



Lésbica



Representa mulheres, cisgêneros ou pessoas trans, que sentem atração e/ou desejo, afetivo ou sexual por outras mulheres, que também podem ser cisgêneros ou pessoas trans.

Gay



Representa homens, cisgêneros ou pessoas trans, que sentem atração e/ou desejo, afetivo e ou sexual por outros homens que também podem ser cisgêneros ou pessoas trans.

Bissexuais



Representa pessoas que se sentem atraídas tanto por homens ou mulheres, sejam cisgêneros ou pessoas trans. A bissexualidade também é considerada uma orientação sexual.

Travestis ou transexuais



Identidade de gênero que difere da que foi designada à pessoa no nascimento. Na maioria de suas expressões, a travestilidade se manifesta em pessoas designadas do gênero masculino no nascimento, mas que objetivam a construção do feminino. Travestis devem ser tratadas no feminino, ou seja, “a travesti”, que é como elas se identificam por motivos políticos, de resistência. O termo “traveco” é ofensivo e não deve ser utilizado.

Mulher transexual é a pessoa que foi designada como sendo do sexo masculino no nascimento, mas que se autorreconhece com uma identidade feminina.

Homem Trans ou Transmasculines são pessoas que foram designadas, no nascimento, como pertencentes ao sexo feminino, mas se autorreconhecem como masculines.

Temos também pessoas trans não-binárias, que não se reconhecem nem como masculines nem como feminines. Diferente de pessoas agêneras.

Para ser trans, não é preciso fazer a cirurgia de redesignação sexual.

*Cisgênero é quem se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu.

Queer



Termo guarda-chuva para designar **pessoas que não se reconhecem dentro das normatividades** socialmente construídas de sexo, gênero e/ou sexualidade. Podem ser gêneros ou sexualidades fluidos, podem ser pessoas andróginas e com características associadas a masculinidades e/ou feminilidades.

Intersexuais



São pessoas que **nascem com características genéticas associadas a órgãos genitais dos sexos masculino e feminino**. Ou que possuem formação de órgãos genitais que não são masculinos ou femininos. Neste caso, algumas dessas pessoas necessitam de cirurgias de redesignação sexual. Anteriormente, eram chamados de hermafroditas, um termo atualmente considerado equivocado e pejorativo para definir a pessoa intersexo.

Assexuais



São pessoas que não se baseiam na atração sexual para se relacionar afetivamente com o mesmo sexo ou sexo oposto.

+ orientações sexuais e identidades de gênero



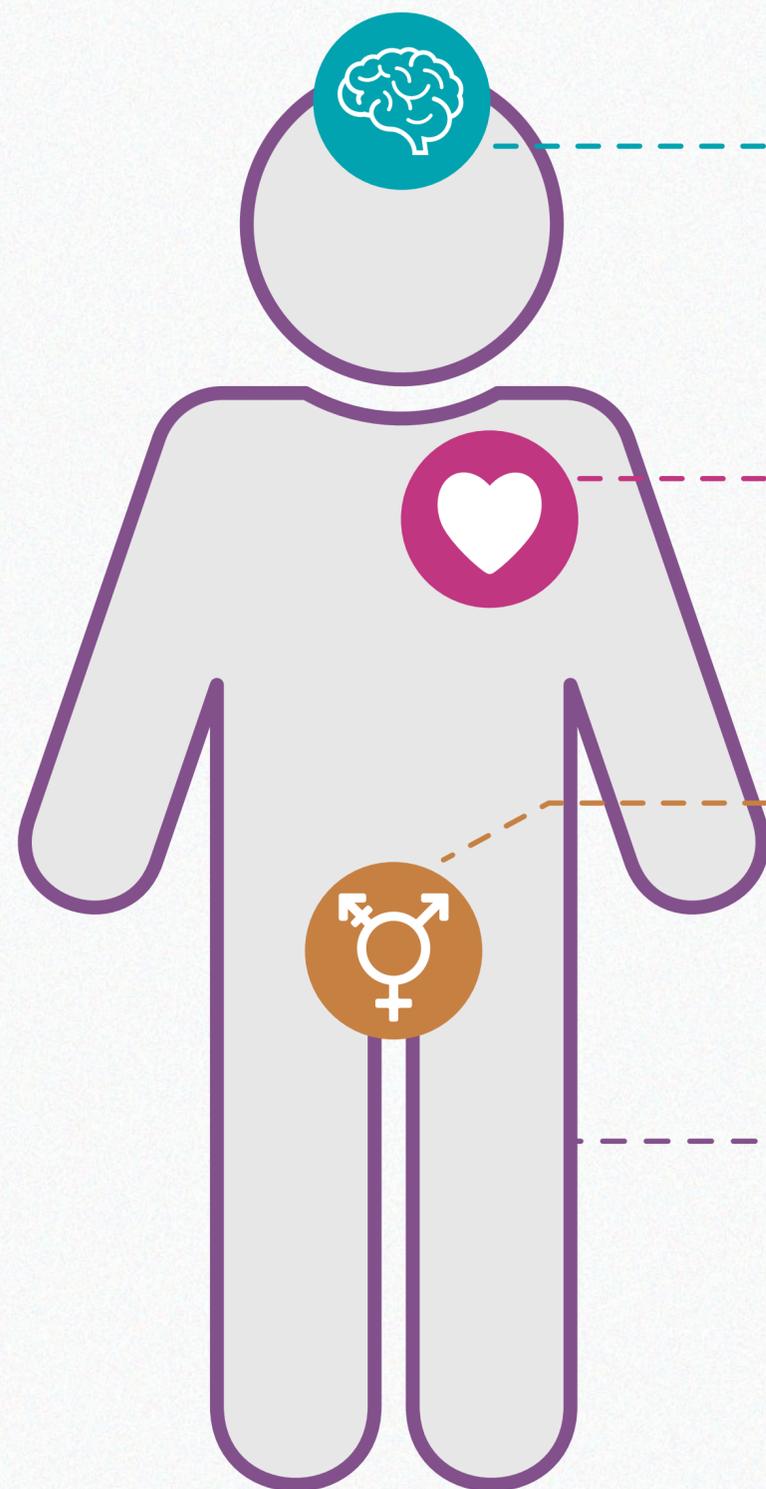
Várias são as subjetividades que definem as pessoas. Por isso, como diversas são essas variações, o “+” veio para englobar todos esses grupos e não excluir ninguém. Vamos conferir?

Crossdresser: são pessoas do sexo masculino ou feminino que se vestem, se apresentam socialmente ou usam acessórios do sexo oposto, sem necessariamente reivindicar associação à identidade de gênero ou sexualidade.

Pansexualidade: orientação sexual que rejeita a normatividade dos gêneros masculino ou feminino, podendo desenvolver atração física, amorosa ou afetiva por outras pessoas independente da orientação sexual ou identidade de gênero. Existe uma ideia equivocada de que os **pansexuais** sentem **atração sexual** por **qualquer** tipo de **ser vivo**, incluindo animais e plantas. Essa ideia é falsa, a definição de **pansexualidade se limita** apenas à diversidade de gênero e de sexualidade dos **seres humanos**.

Você sabe a diferença entre identidade de gênero, orientação sexual, sexo biológico e expressão de gênero?

Agora que você já sabe o significado de cada letra da sigla LGBTQIA+, é importante conhecer as **condições de cada indivíduo**.



Identidade de gênero:

é a forma como a pessoa se autorreconhece. *Cisgênero? Pessoa trans? Não-binário?

Orientação sexual:

indica por quem a pessoa sente atração. Homossexual (Gay, lésbica), bissexual, heterossexual, assexual, pansexual.

Sexo biológico:

é a definição, ao nascer, a partir das características do corpo biológico. Macho, fêmea ou intersexo.

Expressão de gênero:

Expressão de gênero é a forma como a pessoa se apresenta, independentemente de comportamentos lidos socialmente como pertencentes a um determinado gênero (os comportamentos podem ser ressignificados).

*Cisgênero é quem se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu.

PRONOMES DE TRATAMENTO



ele ela ele ela
ile elu ile elu
ele ela ele ela
ile elu ile elu
ele ela ele ela
ile elu ile elu
ele ela ele ela
ile elu ile elu

Segundo a *LGBT Foundation*, no dia a dia, a **linguagem é um mecanismo importante de afirmação de identidade, autoconfiança e autenticidade**. Por isso, é importante se atentar para a maneira correta de se referir às pessoas.

Nesse contexto, a linguagem neutra ganha força. No caso de indivíduos não-binários, por exemplo, há os que optam por um pronome de tratamento específico ("ele" ou "ela"), e os que preferem os neutros, como "ile" ou "elu", que substituem os marcadores de gênero ("a" e "o") por "u" ou "e".

Diante de toda a diversidade existente, não há regras universais. **O princípio, porém, é básico: respeito.** Se você não souber como se referir a alguém, basta perguntar. Caso não tenha a oportunidade de fazer isso, parta do princípio de que a pessoa provavelmente gosta de ser chamada considerando a forma como se apresenta.



A LGBTQIA+fobia no Brasil

Fechar os olhos para a LGBTQIA+fobia é ignorar a realidade que essa população enfrenta no Brasil há tempos. **Segundo o relatório *TRANS MURDER MONITORING*, pela 14ª vez consecutiva, o Brasil foi considerado o país que mais mata transexuais no mundo.**

Para se ter uma ideia, em 2020, estima-se que ao menos 175 pessoas transexuais foram mortas, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (Antra).

Em 2021, os números não são diferentes. Apenas no primeiro semestre, foram mortas mais de 80 pessoas transexuais no país. Uma delas, é a Keron Ravach, de apenas 13 anos, considerada a vítima mais jovem da história no monitoramento realizado pela Antra.

Ao longo dos últimos vinte anos, foram registradas **mais de cinco mil mortes** contra pessoas que englobam a sigla LGBTQIA+, conforme dados do Observatório de Mortes Violentas de LGBTI+, feito pelos grupos Acontece Arte e Política LGBTI+ e Grupo Gay da Bahia (GGB).

Só em 2020, foram registradas, pelo menos, 237 mortes contra essa população, estimuladas pelo preconceito e ignorância. Desse total, 224 foram confirmadas como assassinatos, representando 94% das mortes.

São números alarmantes e que podem ser evitados com informação e, principalmente, empatia pelo próximo.

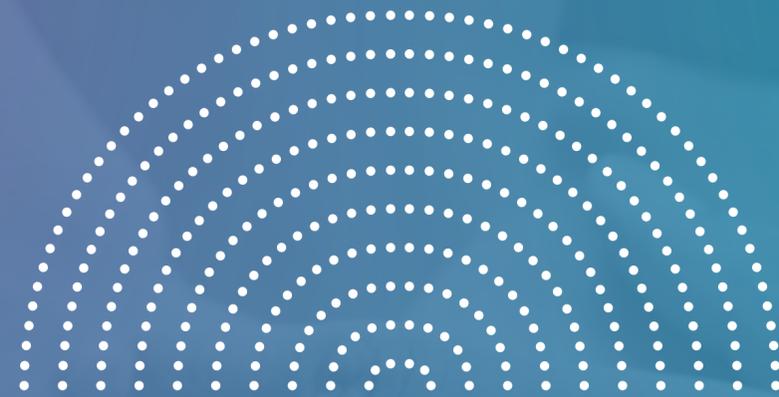
DADOS NO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho é uma realidade preocupante, pois é totalmente atrasado quando se trata de acesso e ocupação de espaço por pessoas LGBTQIA+, principalmente em cargos de liderança.

Para se ter uma ideia da falta de oportunidades, **90% da população trans SOBREVIVE da prostituição e menos de 10% possui empregos formais.** Quando conseguem, são várias as dificuldades logo no início. Muitas das vezes, a pessoa não tem seu nome registrado nos documentos, o que gera problemas com acesso e segurança. Quando são contratadas, querem ser tratadas pelo seu nome social e não de registro, algo que muitas empresas ainda não adotam. Frequentemente, há o constrangimento com relação ao uso do banheiro, por exemplo.

Quando se fala em cargos de chefia, a população LGBTQIA+ ocupa uma pequena parcela. Em uma pesquisa feita para o projeto **#PROUDATWORKS** com mil entrevistados, **apenas 13% afirmam ter ocupado um cargo de diretoria, 15% já ocuparam cargos de coordenação e gestão, e 54% representam cargos de entrada, que são analistas, assistentes ou estagiários.** Em outra pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), **33% das empresas não contratariam LGBTs para cargos superiores.**

Também dentro das empresas e até em entrevistas de emprego, **há a questão de quando você não expressa claramente sua sexualidade** e precisa manter uma outra identidade. Em pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), **de 269 pessoas entrevistadas, 1/4 já consideraram pedir demissão por não se sentirem acolhidas, 42% já sentiram pressão para mudar as próprias características, 61% optaram por esconder a sexualidade de colegas e gestores.**



O que a sua empresa pode fazer?

Relatório Oldiversity



A Importância da Diversidade

A diversidade é aceita pela grande maioria das pessoas, mas ainda é necessário transpor o discurso para uma maior representatividade dos públicos em todos os âmbitos, sejam sociais ou profissionais:

● **77%** declaram que aceitam a diversidade.

● **70%** acreditam que as empresas e marcas devem integrar o tema diversidade.

● **60%** declaram não consumir produtos de marcas com comportamentos preconceituosos.

● **52%** passam a admirar mais e **51%** a considerar as marcas que falam abertamente da diversidade.

● **44%** acreditam que as marcas deveriam investir em contratação de recursos humanos que representem a diversidade.

● **54%** acreditam que as propagandas ajudam a criar uma sociedade mais tolerante.

● **54%** gostariam de ver mais propagandas com elementos de diversidade.



Público LGBTQIA+

- **73%** afirmam que o atual governo influenciou no aumento do preconceito de gênero ou orientação sexual.
- **53%** já sofreram algum tipo de discriminação pela sua orientação sexual.
- **69%** não consomem produtos de marcas com comportamentos preconceituosos.
- **72%** gostariam de ver mais propagandas com elementos de diversidade.
- **67%** consideram,
67% recomendam,
66% admiram e
65% preferem marcas que falam abertamente sobre a diversidade.
- **75%** declaram que as empresas têm preconceito em contratar LGBTQIA+.
- **68%** declaram que as propagandas ajudam a criar uma sociedade mais tolerante à diversidade.



O que as empresas ganham com a diversidade?

- **93% é a probabilidade de empresas** com diversidade de gênero superarem a performance financeira de suas concorrentes.

Fonte: Mckinsey, 2020

- **24 meses após a contratação,** mulheres CFO (diretoras financeiras) geram aumento de 6% no lucro e 8% no preço das ações.

Fonte: S&P Global Market Intelligence, 2019

- **83% dos millennials** são mais engajados quando acreditam que as empresas em que trabalham têm cultura inclusiva.

Fonte: Delloite, 2015

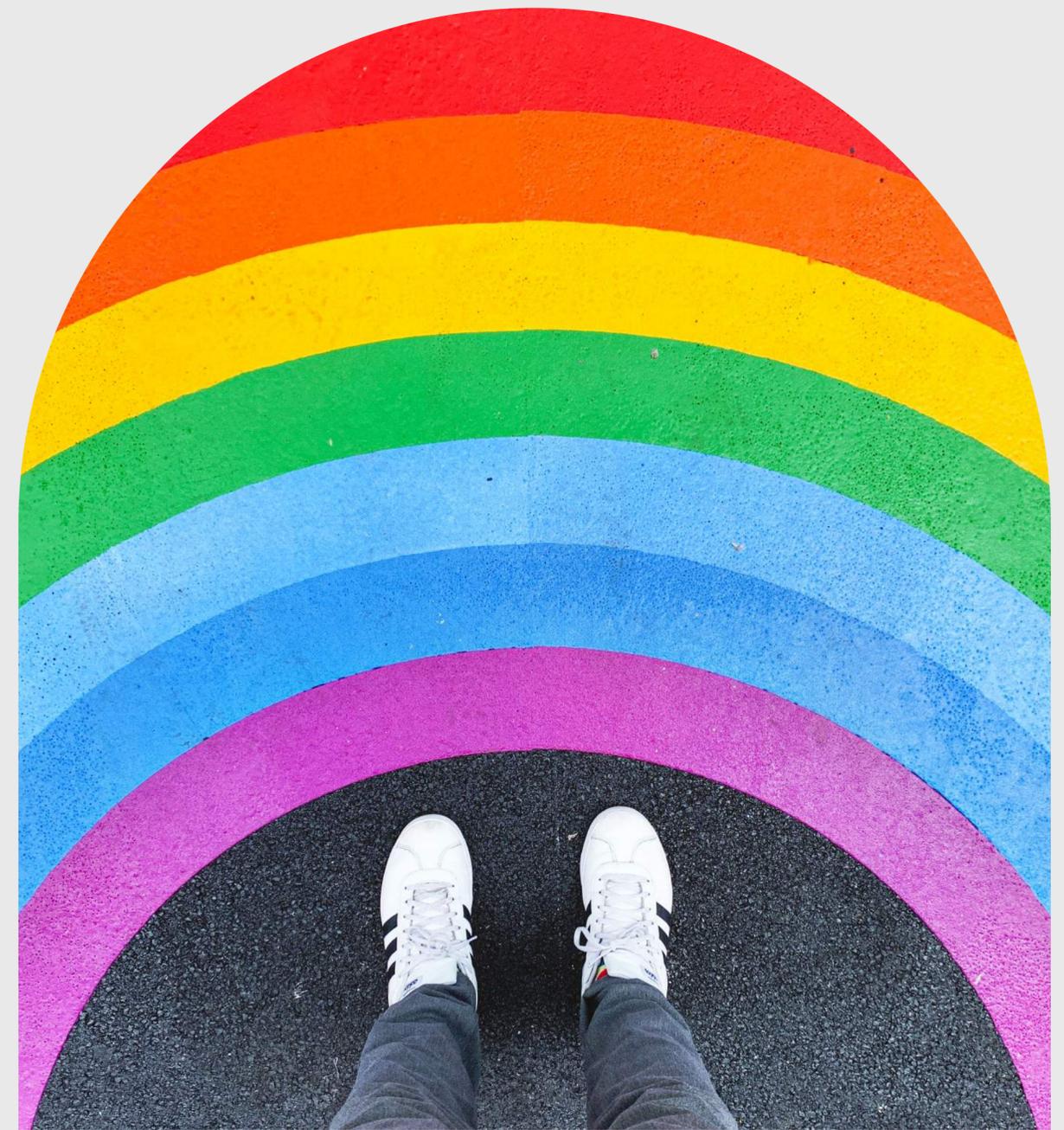
- **19% a mais de receita** é gerada por equipes de gestão diversificadas devido à capacidade de inovação.

Fonte: BCG, 2018

Recomendações da ONU

extraídas do documento
“Padrões de conduta para empresas”

A Organização das Nações Unidas (ONU) define 5 padrões de conduta a serem adotados por empresas em todas as ocasiões. Eles são parâmetros para avaliar o papel das empresas no combate à discriminação e aos abusos contra direitos humanos relacionados que afetam as pessoas LGBTQIA+. Além disso, tais parâmetros servem para auxiliar as empresas a apoiar as suas boas práticas.



1

Respeitar os Direitos Humanos



Todas as empresas são responsáveis por respeitar os direitos humanos — incluindo os direitos de pessoas LGBTIQ+ — em suas operações e relações comerciais.

Espera-se que as empresas desenvolvam políticas, conduzam processos de devida diligência e, em casos em que suas decisões ou atividades tenham afetado adversamente o gozo de direitos humanos, remediem esses impactos.

Elas também devem estabelecer mecanismos para monitorar e comunicar o cumprimento das normas de direitos humanos. Nos locais onde níveis maiores de violações dos direitos humanos de pessoas LGBTIQ+ tiverem sido registrados, inclusive em países com leis e práticas discriminatórias, as empresas precisarão realizar um processo mais extenso para garantir que os direitos das pessoas LGBTIQ+ sejam respeitados.

A) Compromisso com políticas: As empresas devem desenvolver políticas para cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, incluindo expressamente os direitos de pessoas LGBTIQ+.

B) Devida diligência: As empresas devem empregar a devida diligência para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas a respeito de qualquer impacto negativo possível ou real sobre o gozo de direitos humanos de pessoas LGBTIQ+ que elas tiverem causado, com o qual elas tenham contribuído ou que estiver diretamente relacionado a suas operações, produtos e serviços ou relações comerciais.

C) Remediação: As empresas devem buscar remediar qualquer impacto adverso sobre direitos humanos que elas possam ter causado ou com o qual elas possam ter contribuído participando ativamente de mecanismos de remediação, por sua própria conta ou em cooperação com outros processos legítimos, inclusive estabelecendo e participando de mecanismos de denúncia em nível operacional para os indivíduos e as comunidades afetadas.

2

Eliminar a discriminação



Funcionários e outras pessoas com as quais a empresa interage têm direito a não serem discriminados. **As empresas devem garantir que não haja discriminação** no recrutamento, na contratação, nas condições de trabalho, nos benefícios, no respeito à privacidade ou no tratamento de situações de assédio.

A) Contratação: As empresas devem recrutar funcionários e conceder a cada indivíduo os mesmos benefícios, salários, oportunidades de treinamento ou promoção, independentemente da orientação sexual, da identidade de gênero, da expressão de gênero ou das características sexuais do candidato, e incluir referência à não discriminação baseada nesses fundamentos em anúncios de vagas, quando legalmente permitido.

B) Assédio e discriminação: As empresas devem tomar medidas ativas para prevenir e eliminar a discriminação, o assédio (externo ou interno) e a violência direcionada a indivíduos LGBTQIA+ e para protegê-los desses atos. Elas devem oferecer canais de denúncia para prevenir e abordar o assédio e a discriminação no local de trabalho e, ao mesmo tempo, proteger as pessoas que denunciam esses abusos de retaliação.

C) Conscientização sobre a diversidade: As empresas devem treinar os funcionários e, em especial, os gestores para conscientizá-los a respeito dos problemas relacionados a direitos humanos enfrentados por pessoas LGBTQIA+ e garantir que eles tenham consciência da sua responsabilidade, segundo a política da empresa, de respeitar e defender os direitos de pessoas LGBTQIA+, incluindo seus colegas.

D) Benefícios concedidos: As empresas devem conceder os mesmos benefícios aos parceiros, cônjuges, filhos ou outros dependentes dos funcionários, independentemente da orientação sexual, da identidade ou expressão de gênero ou das características sexuais.

E) Respeito à privacidade: As empresas devem respeitar e apoiar o direito à privacidade de todas as pessoas, inclusive mantendo quaisquer informações relacionadas à orientação sexual, à identidade de gênero, à expressão de gênero ou às características sexuais de indivíduos confidenciais e seguras, não as revelando a terceiros, incluindo autoridades, sem a autorização expressa do indivíduo em questão.

As empresas devem adotar políticas para inclusão de travestis e pessoas trans, inclusive reconhecendo a identidade de gênero de funcionários e funcionárias, clientes e outro(a)s atores e atrizes relevantes com base na sua autoidentificação, independentemente de isso estar refletido em documentos oficiais.

3 Apoiar



Indivíduos LGBTQIA+ são funcionários, gerentes, empresários, clientes e membros da comunidade, entre outros, porém muitos deles **ainda enfrentam enormes obstáculos para serem aceitos e incluídos no ambiente de trabalho.** Espera-se que as empresas proporcionem um ambiente positivo e afirmativo para que funcionários LGBTQIA+ possam trabalhar com dignidade e sem estigma.

Este padrão **requer que as empresas vão além dos benefícios igualitários e tomem medidas para garantir a inclusão.** Ademais, é necessário abordar as necessidades específicas das pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

4

Prevenir outras violações de Direitos Humanos

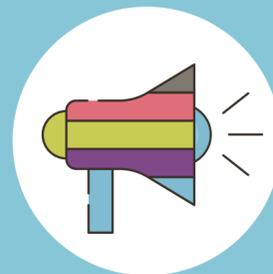


As empresas devem garantir que fornecedores, distribuidores ou clientes LGBTQIA+ não sejam discriminados no acesso a seus produtos e/ou serviços. Em suas relações comerciais, as empresas também devem garantir que seus parceiros comerciais não pratiquem discriminação. Quando um parceiro comercial discriminar pessoas LGBTQIA+, as empresas devem usar sua influência para buscar impedir o ato discriminatório.

Isso significa ir além de evitar a discriminação para abordar questões de violência, bullying, intimidação, maus tratos, incitação à violência e outros abusos contra pessoas LGBTQIA+ nos quais uma empresa possa estar envolvida através de seus produtos, serviços ou relações comerciais. As empresas também devem garantir que clientes LGBTQIA+ tenham acesso a produtos e serviços.

5

Agir na esfera pública



As empresas são incentivadas a usar sua influência para contribuir com o fim dos abusos contra direitos humanos nos países onde atuam. Ao fazer isso, elas devem consultar de perto as comunidades e organizações locais para identificar que abordagens construtivas podem aplicar em contextos em que as estruturas legais e as práticas existentes violam os direitos humanos de pessoas LGBTQIA+.

Essas medidas podem incluir incidência no debate público, ações coletivas, diálogo social e apoio financeiro e em espécie para organizações que promovem os direitos de pessoas LGBTQIA+ e questionam a validade ou a implementação de ações governamentais abusivas. As empresas precisarão realizar um processo de devida diligência mais extenso para garantir que elas respeitem os direitos de pessoas LGBTQIA+ onde níveis maiores de violações dos direitos humanos tiverem sido registrados, inclusive em países com leis e práticas discriminatórias.

Frases que os LGBTQIA+ não aguentam mais ouvir

Quem é o homem/mulher da relação?

Quando foi que você virou lésbica/bi?

Nossa, que desperdício você ser gay.

Cria tipo de homem.

Você é operada?

Por que você não usa uns vestidinhos para ficar mais feminina?

Você é tão feminina. Tem certeza de que é lésbica?

Nem parece que você é gay.

Mas como você sabe do que gosta se nunca ficou com um homem/mulher?

Você nem parece trans.

Você odeia homens/mulheres?

Como vocês fazem na hora do sexo?

Mas você prefere homens ou mulheres?

Como era o seu nome de homem/mulher antes?

Mas qual é o seu nome verdadeiro?

Nenhum homem te pegou de jeito, né?

Não tenho nada contra gays lésbicas/bissexuais/transgêneros, tenho até amigos que são, mas...

Você é a primeira pessoa trans com quem eu fico.

Realmente ela é linda, pena que não é mulher de verdade.

A prática no Conversa



Como agir?

Denunciar as atitudes e os fatos é essencial para interromper o ciclo de opressão. Documente e denuncie internamente para um dos sócios. A denúncia pode ser realizada por e-mail, por telefone ou pelo formulário disponibilizado semanalmente no Minuto de Notícias ou com a coordenação.

O Conversa é uma empresa que incentiva a livre expressão e acolhe as demandas de seus proletores. Qualquer ato de discriminação contra um membro LGBTQIA+ é altamente repudiado e deve ser tratado com as medidas cabíveis.

Recebida a acusação, o Conversa pedirá detalhes sobre o caso e pensará em conjunto com a vítima sobre os próximos passos. A empresa se compromete a agir rápido para não aumentar os danos às condições psicológicas dos envolvidos. A pessoa denunciada poderá ser advertida formalmente ou até mesmo punida de maneira severa, o que envolve demissão por justa causa ou afastamento das atividades.

Quando você não é a vítima...

...também pode ajudar. Caso testemunhe algum ato de discriminação, dê apoio à pessoa e a incentive a denunciar o(a) agressor(a). Com a permissão da pessoa, você também pode denunciar o ato aos sócios da empresa.

Seja um aliado

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

(adaptado da Cartilha Blend, produzida pela Bayer)

Os deveres do aliado

- **Dar suporte visível e verbalmente** aos colegas LGBTQIA+;
- **Sensibilizar e educar sobre o respeito** aos direitos LGBTQIA+;
- **Promover um ambiente respeitoso**, seguro e saudável para as pessoas LGBTQIA+.

Seja um aliado

Ações práticas

Perguntar: tire dúvidas com as pessoas disponíveis dentro da equipe;

Pesquisar: conheça as realidades diferentes da sua;

Ter cuidado com palavras: às vezes estamos tão distantes da realidade do outro que é difícil saber o que pode ferir e magoar;

Agir com empatia: trabalhe a compreensão emocional, entenda o lugar do outro;



Proteger: quando houver discriminação, posicione-se e promova os valores defendidos pelo Conversa;

Corrigir: corrija erros na forma de falar ou se expressar e mantenha uma comunicação clara e respeitosa;

Auxiliar: converse, aconselhe, apoie, promova o respeito independente das diferenças;

Incluir: inclua seus colegas em eventos como almoços, em conversas ou até mesmo em grupos de amigos.

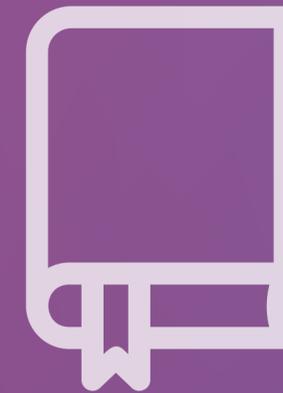
Compromissos do Conversa

No Conversa, levamos a diversidade, inclusão e equidade a sério e, por isso, assumimos compromissos públicos em relação ao assunto.

- ✔ Criar cartilha orientadora para consumo interno;
- ✔ Estimular uma cultura corporativa inclusiva;
- ✔ Manter canal de comunicação seguro para denúncias;
- ✔ Estimular o debate sobre o assunto e inclusão da pauta LGBTQIA+ na agenda corporativa dos clientes;
- ✔ Produzir comunicação inclusiva na rotina de atendimento aos clientes;
- ✔ Criar e distribuir cartilha orientadora junto aos clientes;
- ✔ Comunicar sobre o assunto nos canais corporativos do Conversa;
- ✔ Incluir o tema em ações institucionais como campanhas e eventos;
- ✔ Contratar pessoas LGBTQIA+ para a equipe, inclusive em cargos de comando;
- ✔ Contratar pessoas trans para a equipe (mínimo de 20% da equipe das novas contratações a cada ano);
- ✔ Realizar projeto pro bono com instituição representativa LGBTQIA+ no DF.

Para ler, ouvir, ver e aprender

Uma pesquisa realizada pela Netflix junto com a *Gay & Lesbian Alliance Against Defamation* (GLAAD), no Brasil, mostra que **81%** dos telespectadores que não são LGBTQIA+, ao assistir a personagens desta população, se sentiram **mais conectados** com estas pessoas e **85%** dos brasileiros que fazem parte da comunidade sentem que o entretenimento ajudou a gerar **mais compreensão** sobre o tema em suas famílias.



Por isso, separamos alguns livros, filmes, seriados e documentários que contam histórias da comunidade LGBTQIA+ e que consideramos essenciais.

FILMES

▶ **ME CHAME PELO SEU NOME**

Netflix



▶ **PARIS IS BURNING**



▶ **BIXA TRAVESTY**



▶ **PRAY AWAY**

Netflix

▶ **LAERTE-SE**

Netflix

▶ **BOY ERASED: UMA VERDADE ANULADA**

▶ **UNCLE FRANK**

▶ **AZUL É A COR MAIS QUENTE**

▶ **THE BOYS IN THE BAND**

▶ **THE NORMAL HEART**

▶ **MOONLIGHT: SOB A LUZ DO LUAR**

Vencedor do Oscar

SERIADOS

▶ **POSE**
Netflix



▶ **RUPAUL'S DRAG RACE**
Netflix



▶ **LEGENDARY**
HBO Max

▶ **PLEASE LIKE ME**
Netflix

▶ **SPECIAL**
Netflix

▶ **SEX EDUCATION**
Netflix

▶ **GRACE AND FRANKIE**
Netflix

▶ **LOOKING**
HBO

LIVROS



O FIM DE EDDY

de Édouard Louis, Francesca
Angiolillo



O QUARTO DE GIOVANNI

James Baldwin



COM AMOR, SIMON

de Becky Albertalli



REVOLUCIONÁRIO E GAY: A EXTRAORDINÁRIA VIDA DE HERBERT DANIEL

de James Naylor Green



VIAGEM SOLITÁRIA: MEMÓRIAS DE UM TRANSEXUAL 30 ANOS DEPOIS

de João W. Nery



NICOLA: UM ROMANCE TRANSGÊNERO

de Danilo Angrimani



UM ÚTERO É DO TAMANHO DE UM PUNHO

de Angélica Freitas

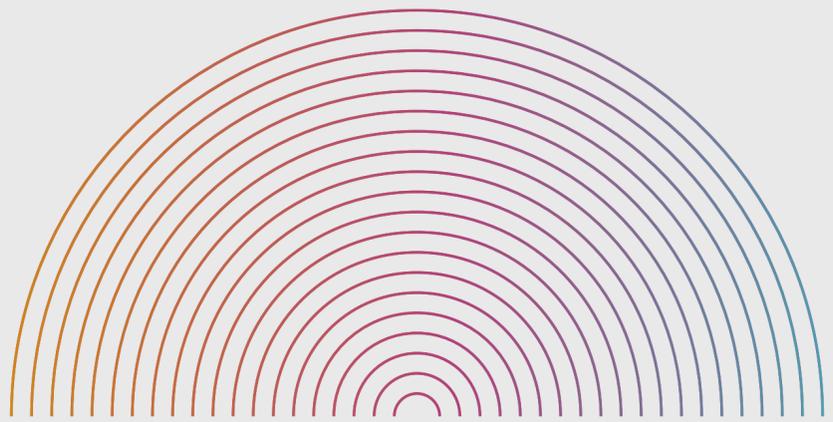


GUIA PRÁTICO PARA SAIR DO ARMÁRIO: PARA VOCÊ E PARA AQUELES QUE DESEJAM EVOLUIR

de Raffaella di Girolamo e Jaime Parada Hoyl

Links de Referência

-  https://drive.google.com/file/d/1p1YxZE_WXqkCOELQBAENVGQydCOpXa3Y/view
-  <https://transrespect.org/en/trans-murder-monitoring/>
-  <https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2022/03/mortes-violentas-de-lgbt-2021-versao-final.pdf>
-  <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>
-  <https://blog.opinionbox.com/pesquisa-lgbt-no-mercado-de-trabalho/>
-  <https://razoesparaacreditar.com/lgbts-empresas-chefia/>
-  <http://www.sjpmg.org.br/wp-content/uploads/2019/08/ABERJE-Pesquisa-Diversidade-de-Inclus%C3%A3o.pdf>
-  <https://poltronavip.com/netflix-e-glaad-divulgam-pesquisa-sobre-como-as-producoes-influenciam-a-comunidade-lgbtq/>
-  https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/wp-content/uploads/sites/189/2021/01/oldiversity2020_200120213327.pdf
-  <https://pt.wikipedia.org/wiki/Travesti>
-  <https://www.unfe.org/pt-pt/padroes-de-conduta-para-empresas/>
-  https://www.bayer.com.br/sites/bayer_com_br/files/cartilha-blend-v2.pdf
-  <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2021-01/brasil-teve-175-assassinatos-de-transexuais-em-2020>
-  <http://arquivos.saebrasil.org.br/ProgramaDiversidade/ConversasInspiradoras/DiversityMattersPT%20diversidade%20Mckinsey%202020.pdf>
-  <https://g1.globo.com/politica/noticia/2021/07/07/80-pessoas-transexuais-foram-mortas-no-brasil-no-1o-semester-deste-ano-aponta-associacao.ghtml>
-  <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/2021/06/28/preconceito-matou-mais-de-5-mil-lgbtqia-em-20-anosdiz-estudo>
-  <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/06/03/movimento-lgbtqia-entenda-o-que-significa-cada-uma-das-letras-da-sigla.htm>
-  <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/Comportamento/noticia/2021/05/o-que-e-genero-nao-binario-e-como-usar-linguagem-neutra-no-dia-dia.html>



conversa

estratégias de comunicação integrada



conversacomunicacao



conversacomunicacao



conversacomunicacao.com.br