

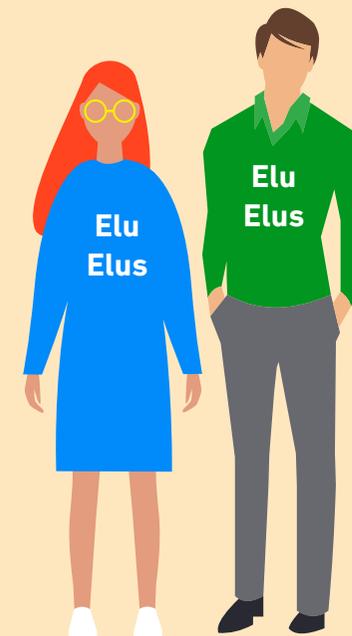


Words At Work:

Um Guia Para o Uso dos Pronomes no Local de Trabalho e Dicas para a Promoção de uma Cultura de Trabalho Inclusiva

No ManpowerGroup comprometemo-nos com o reforço da diversidade, equidade, inclusão e o sentido de pertença dentro da nossa empresa e nos locais de trabalho e comunidades em que vivemos e operamos. Sabemos, pela nossa experiência na gestão do capital humano em mercados de trabalho globais, que devemos promover uma cultura que incentive as pessoas a serem elas próprias no seu local de trabalho, sem constrangimentos, abrindo espaço para que libertem todo o seu potencial.

Muitas vezes, apoiar colegas LGBTQI+ é tão simples como recordar o poder que as palavras têm no trabalho, para fazer as pessoas sentirem-se bem-vindas, valorizadas e incluídas.

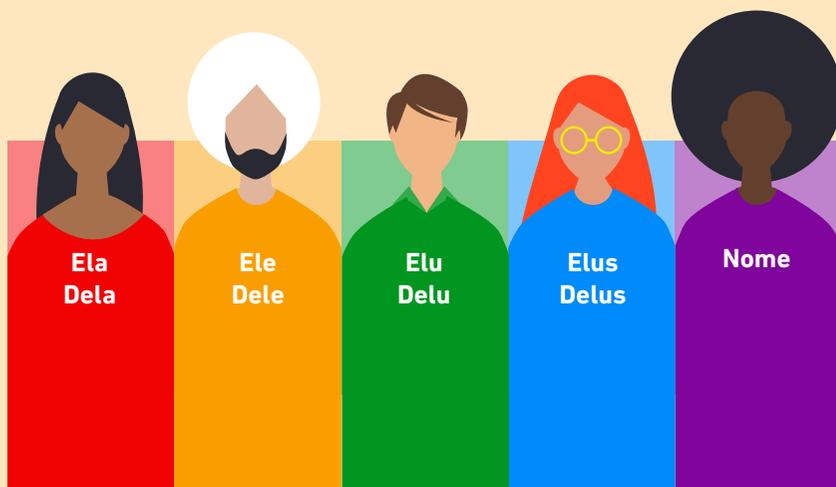


Guia dos Pronomes

Cada pessoa tem a sua identidade de género, pelo que cada pessoa é que sabe como é que se identifica. Nesse sentido, é muito importante evitar erros na forma como nos referimos a colegas de trabalho, nomeadamente através da atribuição de um pronome errado. Em português, os nossos pronomes mais comuns (ele/ela) referem-se especificamente ao género. Para pessoas queer, não binárias e trans, a utilização destes pronomes pode não corresponder à sua identidade e, portanto, causar desconforto, stress e ansiedade. Um [estudo recente](#) mostrou que para os jovens trans, a utilização de pronomes e nomes correctos reduz os riscos de depressão e suicídio.

Pronomes de Género Mais Usados

“Algumas pessoas não querem usar pronomes e pedir-lhe-ão que utilize a opção elu ou apenas o nome com o qual se identificam”.



Para saber mais sobre como os pronomes de género neutro são utilizados nos vários países, consulte [este artigo](#) e as páginas web da [ILGA](#) e do [Dia Internacional dos Pronomes](#).

Dicas para o Local de Trabalho



Se não tem a certeza, pergunte:

Muitas vezes, a aliança começa com a curiosidade. Evite fazer suposições. Caso tenha dúvidas, não tenha medo de perguntar qual o pronome a utilizar. Ajuda a normalizar o seu uso e mostra que quer aprender e que respeita as pessoas.



Ponha-se no lugar das outras pessoas:

Se tiver dificuldade em compreender por que razão o uso incorrecto do pronome perturbaria alguém, pense no seu pronome (provavelmente “ele” ou “ela”). Agora imagine alguém a chamar-lhe o outro, uma e outra vez, mesmo depois de o ter corrigido.



Partilhe regularmente os seus próprios pronomes:

Isto encoraja outras pessoas a fazerem o mesmo e demonstra que compreende a importância de partilhar os pronomes.



Implemente políticas empresariais que encorajem as pessoas a respeitar os pronomes:

Permita que as pessoas incluam os seus pronomes nas suas assinaturas de correio eletrónico. Tornou-se bastante comum, em ambientes diversos e inclusivos, adicionar os pronomes de género na assinatura de e-mail. Esta prática ajuda a minimizar os erros e é uma estratégia importante para a inclusão.



Aprenda com os seus erros:

Se cometer um erro com os pronomes de alguém, deve pedir desculpa e reconhecer o seu erro. Depois, comprometa-se a fazer melhor.

Para mais informações, incluindo definições adicionais ou terminologia, consulte o [Guia das Nações Unidas para uma linguagem de género inclusiva](#) e o [Glossário de Termos da Human Rights Campaign](#).

10 Formas de Promover uma Cultura de Respeito e Pertença Para com Pessoas Trabalhadoras LGBTQI+

No ManpowerGroup, acreditamos que as empresas têm a responsabilidade de contribuir positivamente para a mudança social. Isto significa construir locais de trabalho diversos e inclusivos e contratar o melhor talento, com base nas suas competências e capacidades, sem discriminação. E não é só uma questão de tomar a atitude correcta; as conclusões de estudos demonstram – repetidamente – que as práticas que promovem a inclusão têm um impacto positivo nos resultados das empresas.

Através das centenas de milhares de empresas com quem o ManpowerGroup trabalha globalmente, estamos a ajudar clientes e entidades parceiras a alinhar as suas ambições com planos claros e exequíveis para contratar de forma mais inclusiva e fidelizar o talento diverso que contratam. Aqui estão 10 maneiras de começar:

-  **Faça a sua investigação.** Comece com as [Normas de Conduta](#) do Gabinete das Nações Unidas para os Direitos Humanos. Ao refletir o contributo de centenas de empresas dos mais diversos sectores, o documento oferece orientações sobre como respeitar e apoiar os direitos das pessoas LGBTQI+ tanto no local de trabalho, como no mercado de trabalho ou nas comunidades.
-  **Desenvolva uma política corporativa eficaz - e global - de diversidade, equidade, inclusão e sentido de pertença (DEIB).** A sua política deve enunciar os seus compromissos e fazer referência à orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais. Deve também explicar as responsabilidades, tanto da empresa como das pessoas suas colaboradoras, e delinear as consequências de violações. As empresas multinacionais devem também ter uma estratégia de implementação global coesa, tendo em linha de conta que os conceitos de igualdade de direitos e tratamento justo das pessoas LGBTQI+ podem não estar bem institucionalizados em muitos mercados ou regiões.
-  **Assegure a adesão das pessoas trabalhadoras e das equipas de gestão, incluindo compromissos em concretizar a estratégia DEIB.** Expanda as suas capacidades de empatia apresentando-lhes outros pontos de vista e perspetivas. Dê formações regulares sobre a estratégia DEIB, para assegurar que todas as pessoas estão familiarizadas com as políticas da empresa, e considere motivar as lideranças incluindo a execução destes compromissos nos seus planos de avaliação de performance.
-  **Aproveite a tecnologia para estabelecer as melhores práticas.** A tecnologia para a DEIB existe para apoiar a sua empresa na definição de políticas e modelos de atuação, fornecer análise atempada, identificar e reduzir os preconceitos, introduzir maior transparência e visibilidade e apoiar a formação das pessoas trabalhadoras. Descarregue o [guia "Diversidade, Equidade e Inclusão 4.0"](#) do Fórum Económico Mundial para explorar todas as oportunidades e possibilidades de seguimento agora proporcionadas pela tecnologia.
-  **Crie uma cultura de inclusão consciente.** Um local de trabalho acolhedor é aquele onde as pessoas de diferentes origens se sentem vistas, ouvidas e valorizadas – não por diluírem a sua personalidade, mas preservando a sua individualidade e sendo capazes de fornecer uma perspetiva diferente para reduzir a homogeneidade de atitudes, valores e crenças. Isto ajuda a também a limitar os efeitos de groupthink e os preconceitos na tomada de decisões. Se a sua organização leva a sério o compromisso com a igualdade de oportunidades para as pessoas trabalhadoras LGBTQI+, deve ir além dos programas. Para mudar verdadeiramente a cultura, tome medidas proativas para promover um conjunto diverso de pessoas candidatas a cargos de liderança e de administração e treine e incentive equipas colaboradoras e gestoras sobre a importância da diversidade e inclusão.
-  **Nomeie líderes com estas três características.** Uma mudança na cultura começa a partir do topo. Se a sua organização está comprometida com a sua política DEIB, comece por formar uma equipa de liderança diversa. Certifique-se de que as pessoas com níveis mais elevados de curiosidade, humildade e coragem não são negligenciadas. Idealmente, quer líderes que demonstrem paixão pela aprendizagem, humildade para admitir quando cometem erros e coragem para falar e agir contra as injustiças.
-  **Construa uma rede de apoio LGBTQI+.** Para que as políticas pró-LGBTQI+ sejam eficazes na atração e retenção de pessoas trabalhadoras LGBTQI+, os esforços da sua empresa devem ter uma grande visibilidade. Por exemplo, apoiar os esforços de pessoas trabalhadoras LGBTQI+ para criar os seus próprios grupos e oferecer as mesmas oportunidades para atividades extracurriculares que seriam proporcionadas a qualquer outro grupo.
-  **Envolva-se com a comunidade.** As parcerias com grupos locais LGBTQI+, tais como grupos de jovens, centros comunitários, grupos de advocacia e organizações da sociedade civil, demonstram um compromisso a longo prazo com as pessoas trabalhadoras LGBTQI+. Isto também pode ajudar a sua empresa a compreender melhor os desafios que essas pessoas enfrentam. Estas ações irão permitir que a sua política se mantenha relevante e fornece à sua empresa uma forma de apoiar a comunidade e promover uma mudança social positiva.
-  **Ouçá, peça desculpa e aprenda com os seus erros.** É provável que cometa erros ao longo do caminho. Se houver um alerta sobre uma microagressão ou um ato de exclusão em relação a um(a) colega LGBTQI+, é importante responder com compaixão, preocupação e humildade. Faça com que a outra pessoa se sinta ouvida, peça desculpas sinceras e não centre o assunto em si e no seu desconhecimento.
-  **Estabeleça metas e acompanhe os seus progressos.** As pessoas responsáveis pelas decisões da sua empresa devem receber regularmente relatórios de progresso sobre a implementação das políticas DEIB, incluindo atualizações sobre a experiência das pessoas trabalhadoras e respetivos níveis de compromisso. Designe uma pessoa responsável com senioridade para supervisionar e dirigir as iniciativas, educação e formação para a DEIB. O que é medido, é feito.

Para mais informações sobre como promover a inclusão no local de trabalho, visite o [ManpowerGroup's Workforce Resource Hub](#).