

## Como participar da DNG:

### Membro GLBT

- **CLOSED** – a identidade é conhecida exclusivamente pela líder da DNG;
- **OPEN** – a identidade é divulgada dentro do próprio grupo, gerente imediato e Recursos Humanos.

Como participar: envie nota para a líder da DNG [jeni@br.ibm.com](mailto:jeni@br.ibm.com), informando se deseja participar como membro *Closed* ou *Open*.

### Embaixador da DNG GLBT

IBMista heterossexual que apoia a DNG conforme suas possibilidades:

- Ajudando a inibir comentários homofóbicos, piadas ou “brincadeiras” preconceituosas.
- Divulgando aos colegas atividades e projetos da DNG voltadas para inclusão.
- Apoiando colegas GLBT que sofram discriminação.
- Auxiliando outros a entenderem como lidar com a questão GLBT.

Como participar: envie nota para a líder da DNG [jeni@br.ibm.com](mailto:jeni@br.ibm.com) ou para o logon [dnglbt@br.ibm.com](mailto:dnglbt@br.ibm.com).

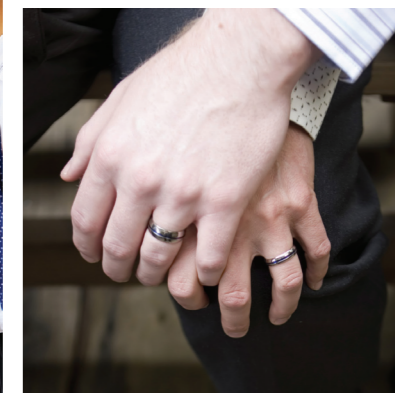
## Como cada IBMista pode contribuir:

- Confronte seus próprios preconceitos e homofobia.
- Crie um clima que permita aos profissionais GLBTs serem “open” se quiserem. Converse naturalmente com eles sobre suas vidas.
- Seja inclusivo em sua linguagem. Diga “você namora?” ao invés de “você tem namorado?” ou “você tem namorada?”. Da mesma forma, ao invés de usar as palavras “marido” e “esposa”, prefira “parceiro” ou “cônjuge”.
- Não assuma que todos os seus amigos e colegas de trabalho são heterossexuais porque você pode errar cerca de 10% das vezes.
- Lide direta e imediatamente com comentários, piadas e comportamentos inapropriados. Nos ambientes de trabalho, pode haver clientes, parceiros ou imprensa ao seu redor e isso prejudica a imagem da IBM.
- Contate seu gerente ou a DNG GLBT ([dnglbt@br.ibm.com](mailto:dnglbt@br.ibm.com)) em caso de dúvidas sobre como lidar com situações preconceituosas ou atitudes inapropriadas.
- Perceba que todos, independente de sua orientação afetivo-sexual ou qualquer outra diferença, devem ser tratados com dignidade e respeito.
- Dissemine essas práticas nos seus círculos de amizade.

Para saber mais sobre a DNG GLBT, visite a wiki, disponível na Intranet de Recursos Humanos.

## GLBT: feche as portas para o preconceito

IBM



SOMOS TODOS DIFERENTES  
POR ISSO TODOS ESPECIAIS



# Diversidade

Vivemos num mundo multicultural, dinâmico e diversificado. Como consequência, a IBM, presente em mais de 170 países, precisa entender as diversas necessidades dos seus funcionários e clientes e fazer disso um diferencial competitivo para se destacar no mercado. Porém, muitas vezes, temos dificuldade em lidar com essas diferenças.

É neste contexto que a corporação considera a Estratégia Global de Diversidade como uma das prioridades de negócios, promovendo um ambiente de trabalho que valoriza as diferenças e estimula a troca de experiências. As áreas de negócios, juntamente com Recursos Humanos, dedicam atenção especial a este tema e possuem iniciativas que visam entender as individualidades dos IBMistas por meio de programas voltados a minorias, dependentes e opções de flexibilidade. Este material visa esclarecer os desafios de um dos grupos de minoria.

Parte importante da Política de Diversidade é a formação das DNGs (*Diversity Network Group*), responsáveis pela definição de estratégias das minorias, criação de iniciativas focadas no desenvolvimento profissional e busca de um ambiente inclusivo para que todos tenham as mesmas oportunidades. No Brasil, temos 4 DNGs: Mulheres, Afrodescendentes, Pessoas com Deficiência (PWD-*People With Disabilities*) e GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros).

A DNG GLBT existe porque os padrões culturais da nossa sociedade definem como predominante a heterossexualidade em detrimento da homossexualidade. Como resultado, gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros tendem a esconder sua orientação afetivo-sexual para evitar serem alvo de preconceito ou discriminação.

Criando um ambiente verdadeiramente inclusivo, IBMistas GLBT devem se concentrar somente em desempenhar um bom trabalho, ao invés de gastar energia imaginando se são ou não bem-vindos, bem como se são realmente avaliados independente de sua orientação sexual, identidade

ou expressão de gênero. Alguns estudos comprovam que um ambiente de trabalho hostil pode acarretar doenças como estresse, depressão, Síndrome do Pânico e, conseqüentemente, gerar baixa produtividade.

O objetivo maior da DNG GLBT é promover um ambiente inclusivo e evoluir até que a DNG possa se tornar desnecessária, o que ocorrerá quando a diversidade for um assunto de interesse comum no cotidiano de cada um de nossos profissionais, parceiros, clientes e familiares.



## Iniciativas da DNG GLBT

- **Reverse Mentoring** - Na mentoriação reversa, um membro da DNG GLBT coloca-se à disposição de um executivo ou gerente de pessoas durante uma hora, a fim de promover uma conversa aberta e esclarecer dúvidas sobre a homossexualidade, comportamento corporativo e desafios da liderança relacionados ao tema.
- **Inclusive Climate** - Apresentação de uma hora em reunião departamental realizada por um membro da DNG sobre homossexualidade e comportamento corporativo relacionado ao tema, respondendo às perguntas dos participantes de forma aberta.

Para solicitar uma sessão de *Reverse Mentoring* ou *Inclusive Climate*, envie nota para [dnglbt@br.ibm.com](mailto:dnglbt@br.ibm.com).

## Use os termos corretos

Aprenda os termos corretos para evitar qualquer tipo de constrangimento ao utilizar termos que podem ser ofensivos aos GLBTs:

- **Gay** - Homem atraído emocional e fisicamente por outro homem. Pode também ser usado para mulheres;
- **Lésbica** - Mulher atraída emocional e fisicamente por outra mulher;
- **Bissexual / bi** - Pessoa atraída emocional e fisicamente tanto por pessoas do mesmo sexo quanto do sexo oposto;
- **Transgênero** - Pessoa que se auto-associa com uma identidade de gênero oposta à sua identidade biológica;
- **Transexual** - Pessoa que associa a si próprio com uma identidade sexual oposta a de nascimento e submete-se à cirurgia para mudança de sexo;
- **Homofobia / homofóbico** - É o medo, aversão ou discriminação contra a homossexualidade ou os homossexuais. É também o ódio, a hostilidade ou a reprovação aos homossexuais. A homofobia é cultural, não nasce com a pessoa;
- **"Gay Pride"** - Junho é o mês do orgulho GLBT em grande parte do mundo, visando criar consciência, apoio, unidade e progresso face à igualdade de direitos;

- **Armário** - O termo é frequentemente usado como parte da expressão "estar dentro do armário", que representa o desejo do indivíduo de manter em sigilo sua orientação afetivo-sexual. A expressão "sair do armário" é utilizada quando um indivíduo escolhe assumir sua orientação afetivo-sexual para si ou para outros. Um indivíduo pode escolher não divulgar sua sexualidade - para si próprio ou para outros - porque deseja manter o tema como algo confidencial, temendo reações negativas se for revelado.

