



COMBATE À LGBTFOBIA

Dr. Ailton Santos

Coordenador do Ambulatório Trans CEDAP/SESAB



HOMOFOBIA



É uma atitude de aversão, preconceito e hostilidade contra as homossexualidades. Essa atitude é caracterizada por um somatório de sentimentos negativos, tais como medo, ódio, desprezo, agressividade, desdém em relação aos que não se enquadram no modelo heteronormativo.

QUEM SOMOS NÓS?



TIPOS DE HOMOFOBIA



Homofobia internalizada

A homofobia internalizada ocorre quando pessoas absorvem e internalizam as mensagens negativas sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero, resultando em sentimentos de aversão a outros homossexuais ou a si mesmas. Isso pode levar à baixa autoestima, ansiedade e até a tentativas de mudar a própria orientação sexual.

Por exemplo, uma pessoa, gay ou não, que cresceu em um ambiente homofóbico, pode desenvolver uma aversão a sua própria sexualidade ou à sexualidade do outro, evitando relacionamentos homoafetivos e tentando se comportar de maneira heteronormativa.

TIPOS DE HOMOFOBIA



Homofobia velada

Envolve comentários, piadas ou atitudes aparentemente inofensivas, mas que reforçam estereótipos prejudiciais e contribuem para a marginalização das pessoas LGBTQIA+. Essas expressões sutis de homofobia podem ser difíceis de detectar, mas são igualmente prejudiciais.

Uma prática de homofobia velada muito comum, às vezes até no inconsciente coletivo, é a de fazer piadas sobre a orientação sexual de alguém ou dizer que uma pessoa “nem parece gay”,

Homofobia estrutural

A homofobia estrutural refere-se às barreiras sistêmicas que limitam o acesso igualitário a oportunidades e recursos para pessoas LGBTQIA+. Isso inclui políticas discriminatórias, falta de representação nos meios de comunicação e obstáculos legais que dificultam o reconhecimento e a proteção dos direitos dessa comunidade. A proibição de doação de sangue por homens gays, que só foi alterada em situações extremas, como durante a pandemia iniciada em 2020, é um exemplo de homofobia estrutural.

TIPOS DE HOMOFOBIA



Homofobia institucionalizada

A homofobia institucionalizada é aquela promovida por instituições, como o Estado, religiões ou empresas, que adotam políticas ou práticas discriminatórias contra pessoas homossexuais. Isso pode incluir desde a criminalização da homossexualidade até a exclusão de políticas públicas. Um exemplo desse tipo grave de homofobia são países que aplicam a pena de morte para atos homossexuais ou que têm leis que proíbem a união entre pessoas do mesmo sexo.

TIPOS DE HOMOFOBIA



Homofobia religiosa

É uma variante da homofobia institucional que tem causado vários entraves no avanço dos direitos humanos básicos de pessoas LGBTQIAPN+ não Brasil. Religiosos fundamentalistas classificam a diversidade sexual e de gênero como pecado – categoria de acusação teológica – e propagam a discriminação e terapias de conversão a **cisheteronormatividade** como única forma de vivência considerada saudável e possível. Seus representantes estão em várias esferas do governo em posições decisórias e também nos diversos serviços públicos, inclusive nos serviços de saúde, potencializando a LGBTfobia institucional.



CRIMINALIZAÇÃO DE LGBTFOBIA



A Homofobia é considerada crime em várias partes do mundo, incluindo o Brasil, onde ela foi equiparada ao crime de racismo, em 2019, pelo Supremo Tribunal Federal (STF). A decisão foi tomada devido à omissão do Congresso Nacional em aprovar uma lei específica sobre o tema. Com isso, no Brasil, atos de homofobia podem ser punidos com base na Lei do Racismo (lei nº 7.716/1989). As penas variam de um a cinco anos de reclusão, dependendo da gravidade e da forma como o ato homofóbico é cometido, sendo inafiançáveis e imprescritíveis. A criminalização da homofobia varia de país para país, com diferentes legislações e graus de punição.

O QUE É **LGBTFÓBICO**?



- ✓ Ser LFBTfóbico significa ter atitudes, comportamentos ou sentimentos de aversão, repulsa, preconceito, ódio ou discriminação contra pessoas que se identificam como homossexuais, bissexuais, travestis, transexuais e outros membros da comunidade LGBTQIA;
- ✓ Ser LGBTFóbico tem um impacto significativo na saúde mental das pessoas LGBTQIA+, contribuindo para altos índices de depressão, ansiedade e outros transtornos ou síndromes;
- ✓ Ser LGBTFóbico frequentemente pode resultar na exclusão de homossexuais em diversos espaços sociais, incluindo escolas, locais de trabalho e até mesmo em suas próprias famílias;
- ✓ Ser LFBTfóbico significa perpetuar padrões sociais cisheteronormativos, machistas e patriarcais, estimular atitudes e comportamentos que desumanizam e marginalizam pessoas LGBTQIA+.

DA HOMOFOBIA À LGBTFOBIA



O termo LGBTfobia tende a não ser tão utilizado ou conhecido, já que, normalmente, usa-se outro sinônimo para nomear o ódio à população LGBTQIA+: **homofobia**.

O termo LGBTFobia procurar dar visibilidade às especificidades das violências e opressões interseccionadas por orientação sexual e identidade de gênero representadas no acrônimo LGBT+

- ✓ **Bifobia:** descreve a aversão ou a discriminação contra bissexuais.
- ✓ **Lesbofobia:** refere-se exclusivamente ao preconceito e a violência contra mulheres lésbicas.
- ✓ **Gayfobia:** refere-se exclusivamente ao preconceito e violência contra homens gays.
- ✓ **Transfobia:** termo utilizado para classificar atitudes ou sentimentos negativos e/ou violentos contra pessoas trans, o que inclui travestis, transexuais e transgêneros.

LGBTFOBIA

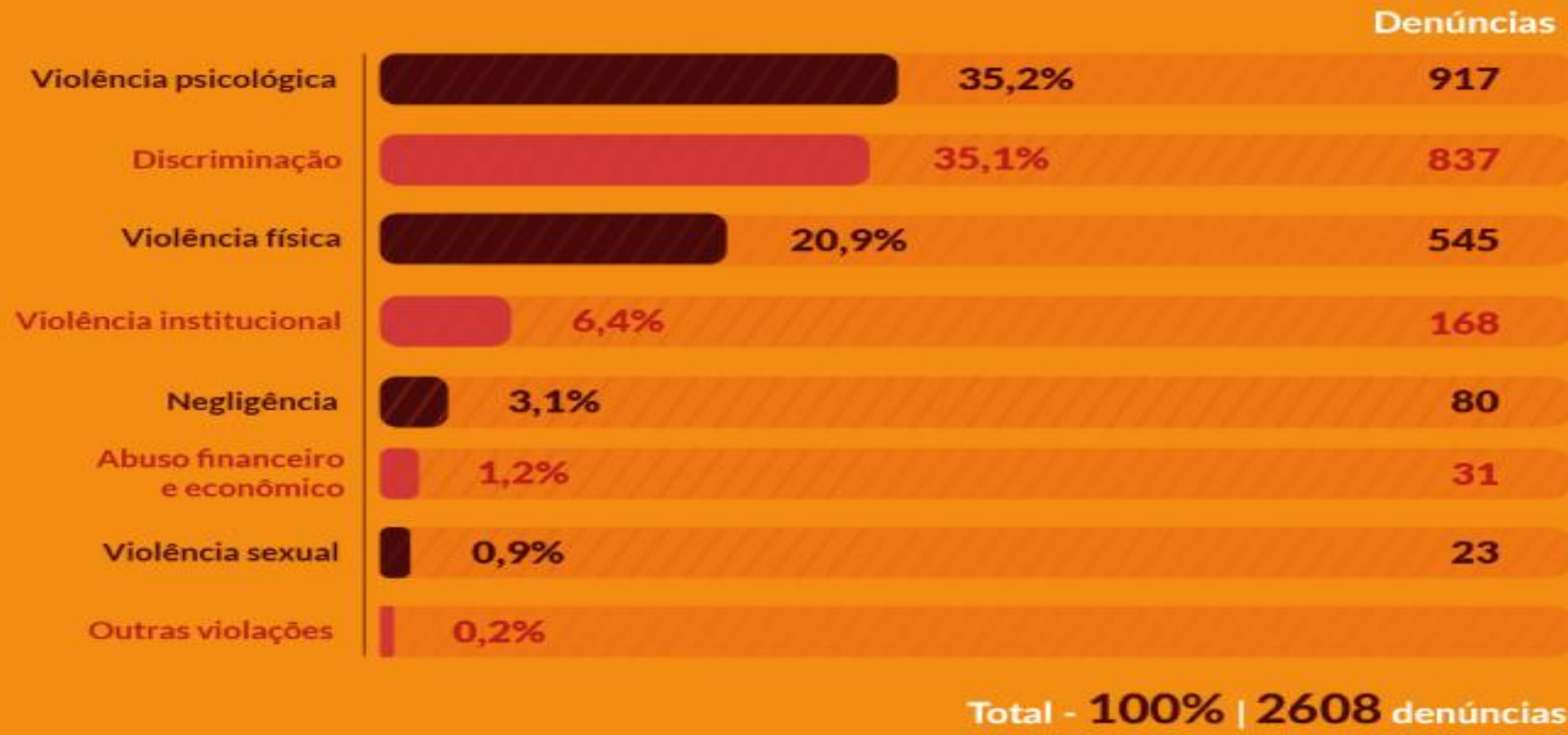


A **LGBTfobia**, portanto, é a discriminação contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e qualquer um que tenha orientação sexual ou identidade de gênero destoantes da heterossexualidade. O termo é um guarda-chuva, ou seja, abrange todos que não performam ou não se identificam com seu gênero de nascença e, por isso, são oprimidos.

A LGBTFOBIA EM NÚMEROS



A SEGUIR, TEM-SE UMA NOÇÃO SOBRE QUAIS SÃO AS DENÚNCIAS MAIS E MENOS COMUNS FEITAS PELAS 2608 LIGAÇÕES DE PESSOAS LGBT AO DISQUE 100



LGBTFOBIA EM AMBIENTE DE TRABALHO



LGBTFOBIA no ambiente de trabalho refere-se a atitudes discriminatórias contra trabalhadores **LGBTQIAPN+** baseadas na ideia de que a heterossexualidade é a norma. Isso inclui desde ofensas psicológicas e morais até abusos físicos ou sexuais motivados pela identidade de gênero ou orientação sexual da pessoa



LGBTFOBIA EM AMBIENTES DE TRABALHO



Segundo levantamento do LinkedIn (Plataforma online que recebe currículos e divulga vagas para empregos):

- ✓ 43% das pessoas LGBTQIAP+ já sofreram discriminação nesse contexto;
- ✓ 57% das mulheres lésbicas e bissexuais foram discriminadas no ambiente organizacional;
- ✓ 86% das pessoas trans já sofreram transfobia nos mesmos espaços.

Já a ANTRA (Articulação Nacional de Travestis e Transexuais), mostra que:

- ✓ Apenas 4% das mulheres trans e travestis têm empregos formais no Brasil;
- ✓ 72% não concluíram o ensino médio;
- ✓ 0,02% frequentam a universidade.

LGBTFOBIA EM AMBIENTES DE TRABALHO: A Femilização do Assédio Moral e Sexual



Algumas mulheres estão muito mais vulneráveis a diferentes tipos de violações. Por exemplo, podendo sofrer as consequências do machismo, racismo, homofobia e/ou transfobia ao mesmo tempo. A maior parte das mulheres LBT+ viveu abusos e constrangimentos sexuais no trabalho: um levantamento feito pelo movimento *International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia* revelou que:

- ✓ [70% mulheres lésbicas, bissexuais e transexuais já sofreram assédio sexual no ambiente organizacional](#). E, deste total:
- ✓ 42% ouviram comentários inadequados sobre sua vida sexual
- ✓ 27% receberam avanços sexuais indesejados
- ✓ 21% receberam toques inapropriados não consentidos
- ✓ 12% sofreu grave violência sexual.



LGBTFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: O QUE FAZER?



CRIAR UMA CULTURA DE INCLUSÃO E RESPEITO

- ✓ **Estabelecer políticas claras contra a discriminação:** As políticas devem ser comunicadas a todos os funcionários e devem incluir procedimentos para denunciar e investigar casos de homofobia.
- ✓ **Promover a diversidade e a inclusão:** A empresa deve valorizar a diversidade de seus funcionários e criar um ambiente onde todos se sintam respeitados e acolhidos.
- ✓ **Treinar os funcionários sobre diversidade e inclusão:** Os treinamentos podem ajudar os funcionários a entender os diferentes tipos de discriminação, como identificá-la e combatê-la.
- ✓ **Criar grupos de afinidade:** Os grupos de afinidade podem fornecer um espaço seguro para os funcionários LGBTQ+ se conectarem e se apoiarem mutuamente.



LGBTFOBIA EM AMBIENTE DE TRABALHO: O QUE FAZER?



Implementar medidas para prevenir a homofobia:



- **Revisar os processos de recrutamento e seleção:** Os processos de recrutamento e seleção devem ser revisados para garantir que sejam justos e não discriminatórios.
- **Oferecer benefícios iguais para todos os funcionários:** Os benefícios da empresa, como planos de saúde e seguro de vida, devem estar disponíveis para todos os funcionários, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.
- **Criar canais de comunicação para denúncias:** Os funcionários devem ter acesso a canais de comunicação confidenciais para denunciar casos de homofobia.

LGBTFOBIA EM AMBIENTE DE TRABALHO: O QUE FAZER?



Elabore e aplique um **CENSO DA DIVERSIDADE** na Instituição:

- ✓ *Orientação sexual;*
- ✓ *Identidade de gênero;*
- ✓ *Raça/Cor/Etnia;*
- ✓ *Neurodivergencia;*
- ✓ *Deficiência física;*
- ✓ *Formação técnica/acadêmica;*
- ✓ *Cargo/função;*
- ✓ *Idade;*
- ✓ *Cronicidade;*
- ✓ *Vínculo empregatício;*



LGBTFOBIA EM AMBIENTE DE TRABALHO: O QUE FAZER?



Institua um Programa de Combate à LGBTFOBIA INSTITUCIONAL na Instituição pública ou privada onde você é líder:

- ✓ Deve ser elaborado com a participação efetiva de trabalhadores LGBTQIAPN+;
- ✓ Deve ter trabalhadores LGBTQIAPN+ nas equipes de execução das ações do Programa;
- ✓ Precisa ter indicadores de avanço definidos e constatados não somente através de pesquisa quantitativa, mas sempre associados à escuta ativa dos trabalhadores LGBTQIAPN+ em seus postos de trabalho;
- ✓ O plano deve contemplar diferentes lideranças de setores estratégicos que podem assegurar ambientes laborais seguros para trabalhadores LGBTQIAPN+;
- ✓ Todo o processo de monitoramento e avaliação das ações promovidas pelo Programa deverão ser realizadas com a participação ativa de trabalhadores LGBTQIAPN+.

PARA SE TONAR ALIADO(A)!



- ✓ **Conheça** os pronomes das pessoas, respeite-os e faça uso deles!
- ✓ **Não faça** perguntas pessoais se você não tiver autorização.
- ✓ **Não exponha** a Orientação sexual ou a Identidade de Gênero de uma pessoa sem seu consentimento!
- ✓ **Escute**, aprenda e promova.
- ✓ **Se posicione** ativamente contra a LGBTFobia!
- ✓ **Passe a autodeclarar** sua identidade de gênero e orientação sexual quando for apresentar-se pela primeira vez em reuniões, palestras e afins.
- ✓ **Respeite** a história de vida, linguagem, cultura e modos de si cuidar da pessoas trans.
- ✓ **Aprenda** sobre diversidade sexual e de gênero;
- ✓ **Conheça, conceda e promova** os direitos da população LGBTQIAPN+;
- ✓ **Use seu privilégio CISHÉTERO** para dar oportunidades a pessoas da comunidade LGBTQIAPN+;
- ✓ **Não promova nada para pessoas LGBTQIAPN+, sem consultá-las para planejar junto!**

COMBATE À LGBTFOBIA NO CAMPO DA SAÚDE



DIVERSIFICADO

INCLUSIVO

HUMANIZADO

INTEGRAL

INTERSECCIONAL

CENTRADO NAS
NECESSIDADES E
ESPECIFICIDADES

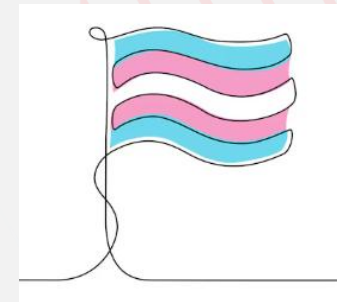
ACESSÍVEL (SEM
BARREIRAS)

EQUITATIVO

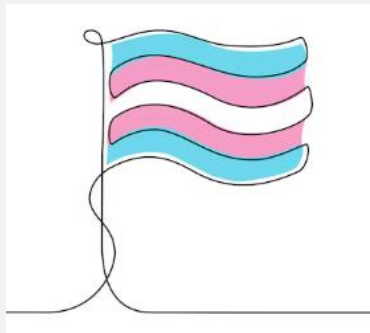
COMBATE À LGBTFOBIA NO CAMPO DA SAÚDE



- ✓ **TENHA** uma visão **plural** de gênero e da sexualidade humana para que muitas das discriminações que esse público vive sejam evitadas.
- ✓ **RESPEITE AO USO DO NOME SOCIAL** bem como o respeito pela forma que a pessoa se auto refere e se auto identifica é a chave para um acolhimento humanizado;
- ✓ **ESPERE** que as pessoas se auto identifiquem e solicitem o uso do seu nome social. Tenha em consideração que esta auto identificação é um processo individual;
- ✓ **COMPREENDA** que existe um olhar rígido para as questões de gênero é uma forma de minimizar a violência e a discriminação contra esta população;
- ✓ **DOMINE** alguns conceitos que se referem à condição destas pessoas pode auxiliar para a melhoria no acolhimento a essa população: **gênero** (Cisgeneridade e Transgeneridade e Não Binaridade) **identidade de gênero** (homem trans, mulher trans, travestis, não binários), **diversidade sexual** (orientação sexual).



COMBATE À LGBTFOBIA NO CAMPO DA SAÚDE



- ✓ **FAMILIARIZE-SE** com os recursos on-line e locais disponíveis para as pessoas trans;
- ✓ **RECONHEÇA** os diferentes movimentos organizados e/ou ONG's Trans;
- ✓ **PROCURE** informações para se manter atualizado sobre temas relacionados à saúde de pessoas trans;
- ✓ **EVITE** presumir a orientação sexual ou identidade de gênero considerando a aparência ou outras características da pessoa;
- ✓ **ESTEJA CIENTE** de preconceitos, estereótipos e outras barreiras de comunicação - Use uma linguagem neutra e inclusiva;
- ✓ **NÃO FAÇA** julgamentos ou comentários morais;
- ✓ **CONSERVE** uma linguagem corporal neutra – lembre-se: “o corpo fala!”;
- ✓ **NORMALIZE** os antecedentes ou comportamentos sexuais, perguntando-os para todos os seus usuários/clientes.



SUS: ESPAÇO SEGURO PARA PESSOAS LGBTQIAPN+?

web
PALES
TRA

- ✓ Na atualidade e, devido as lutas da comunidade LGBTQIAPN+, com a parceria de profissionais de saúde, políticos e pesquisadores cis-aliados, existem dispositivos legais que garantem direitos a essa população no campo da saúde;
- ✓ Em 2013 O processo Transexualizador foi ampliado e redefinido, incluindo diferentes níveis de atenção, sujeitos e tecnologias de cuidado para atender às necessidades e especificidades de saúde da população trans no SUS;
- ✓ O Ministério da Saúde – juntos com as lideranças LGBTQIAPN+ - tem elaborado manuais técnicos e guias de cuidado, para travestis, mulheres lésbicas, bissexuais e transexuais, considerando a vulnerabilidade acrescida de pessoas que existem no feminino;
- ✓ O uso do nome social no SUS vem sendo normatizado desde 2009, com a portaria 1.820/2009 que insere esse direito na Carta dos Usuários da Saúde.

SAÚDE LGBTQIAPN+ no SUS: Esperançando...



- ✓ A NR-01 atualizada em 2024 introduz a obrigatoriedade de identificar e gerenciar riscos psicossociais no ambiente de trabalho, visando à saúde mental dos trabalhadores.
- ✓ Riscos psicossociais estão relacionados à organização do trabalho e às interações interpessoais no ambiente laboral. Eles incluem fatores como metas excessivas, jornadas extensas, ausência de suporte, assédio moral, conflitos interpessoais e falta de autonomia no trabalho. Esses fatores podem causar estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental nos trabalhadores.
- ✓ A Lei 15.126 de 28 de abril de 2025, institui a ATENÇÃO HUMANIZADA como um dos princípios estruturante do SUS. Essa decisão tem impacto na qualificação e práticas dos profissionais de saúde no cuidado da população LGBTQIAPN+ no SUS. Agora em todas as esferas do SUS, a identidade, orientação sexual, raça/cor, cultura, condições objetivas de vida e outros marcadores de diferença, deverão ser respeitados e inseridos na forma de assistência a ser prestada.





NÚCLEO TELESSAÚDE BAHIA

Secretaria da Saúde, 4ª Avenida, 400, Centro
Administrativo da Bahia/CAB, 1º andar -
Salvador/BA. Tel.: 3115-9650

