



ORGANIZAÇÕES ABREM ESPAÇO A DIVERSIDADE POR MEIO DA INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

Andressa Mayumi TATEISI¹
Alessandra De Souza MARACCI²
Fernanda Duarte B. LEITE³
Juliene Aglio O. PARRÃO⁴

RESUMO: Um dos grandes desafios do mundo corporativo, é abrir espaços para a diversidade e inclusão. Neste estudo, objetiva-se abordar a inclusão de pessoas transgênero no mundo do trabalho. Incluir é muito mais do que contratar pessoas para gerar uma boa imagem para a organização. Com isso, a inclusão as organizações demonstram a preocupação com os direitos humanos, equidade e acesso ao mercado que ainda é excludente e discriminatório. com seus colaboradores, valorizando-os por suas competências individuais. A identidade de gênero não é apenas um direito humano fundamental, consolidado por meio do princípio da dignidade humana, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero, sustentável e um mercado de trabalho mais equitativo e acessível. Sem a realização de políticas públicas que visam, não somente a inserção de transgêneros no mercado de trabalho, bem como, a sua permanência e qualificação constante, esta parcela da sociedade, atualmente, depende de iniciativas por parte de algumas empresas que se pronunciam parceiras à diversidade sexual. Hoje, de maneira tímida, são poucas organizações que contratam colaboradores transgênero. Pois para se inserir no mercado de trabalho é preciso ter, além das qualificações profissionais, um requisito importante: ser uma pessoa cisgênero – isto é estar em consonância com suas características sexuais e a identidade de gênero autodeclarada. Em nossa sociedade ainda existe muito e a transfobia é uma das dificuldades ao acesso de vagas de empregos. O RH tem uma função importante, consistente em adotar políticas inclusivas no mercado de trabalho que garantam a inserção destas pessoas em postos de trabalhos. No Brasil, foi criado a *Transempregos*, um projeto criado em 2013, que atua em fazer essa ponte inserindo pessoas transgêneros ao mercado de trabalho, através de parcerias com diversas empresas que buscam se tornar mais inclusivas, agregando valores para suas marcas e produtos, com um RH que tem como objetivo demonstrar suas

¹ Discente do 4º termo do curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail:andressatateisi@toledoprudente.edu.br

² Discente do 4º termo do curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail:alessandramacarri@toledoprudente.edu.br

³ Discente do 4º termo do curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail:fernandabezerra@toledoprudente.edu.br

⁴ Docente dos cursos de Negócios e Tecnologias e do curso de Gestão de Recursos Humanos no Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail:juliene_aglio@toledoprudente.edu.br Orientador do trabalho.



missões, valores e comprometimento com a diversidade, passando aos seus colaboradores uma política de não discriminação, respeito ao vestuário e ao uso do nome social em que o colaborador identifica o seu gênero. As empresas que praticam a inclusão de diversidade têm um impacto positivo de 25% em comparação às demais. Com isso, conclui-se que as organizações vivem a era 4.0 da Tecnologia e inovação, percebem que apoiar a diversidade, também é se posicionar no futuro, uma vez que, conforme os anseios da sociedade aumentaram, ao apoiarem estas pautas sua imagem e alcance aumentam, agregando um público que antes não consumiria sua marca por não se sentir representado por ela.

Palavras-chave: Organizações. Diversidade. Transgênero. Mercado de Trabalho. Recursos Humanos.