

dezembro / 2018

TEMA: Empregabilidade LGBT

 pensando as diferenças

Reintegração social e LGBTIfobia

Para falar sobre a Reintegração Social, necessária sempre que falamos de aprisionamento, de pessoas LGBTI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Intersexuais e outras definições) precisamos abordar o tema de sua empregabilidade. Articular as pessoas LGBTI+ com o mundo do trabalho apoiando-se em seus talentos é uma das formas de romper com múltiplos ciclos de aprisionamento em que essas pessoas podem estar envolvidas em razão das vulnerabilidades a que estão expostas.

A LGBTIfobia é seguramente o principal empecilho quando falamos na empregabilidade dessa população. Sem adentrar na forma particular como cada orientação sexual ou identidade de gênero sofre preconceito, percebemos que o preconceito é sempre o principal inimigo a ser vencido. Isso ocorre em parte pela forma como abordamos a diferença. Existe a fantasia que para estabelecer o progresso é preciso se ter coesão de ideias e ideais, o que tem seu peso de verdade quando o resultado não é o apagamento da diferença.

É o que tem sido mostrado através de iniciativas como o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, onde empresas de grande porte do setor privado agregam valor aos seus negócios proporcionando um ambiente onde a comunidade LGBTI+ pode desenvolver seus talentos.

No mundo, dois documentos tem sido referência para as questões que envolvem o trabalho e essa população. O primeiro deles intitulado “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho” traz importantes reflexões sobre o tema e alguns estudos de caso. Foi produzido em parceria pela Organização Mundial do Trabalho (OIT), UNAIDS programa das Nações Unidas de combate a AIDS e pelo PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. O segundo documento do Alto Comissariado da ONU “Nascidos Livres e Iguais” foca em demonstrar que estender os direitos usufruídos por todos às pessoas LGBTI+ não diz respeito a uma transformação radical, mas em aplicar efetivamente o regime dos direitos humanos baseados em igualdade e não discriminação.

para arquivar, centralize e lute.



A empregabilidade do egresso LGBTI+

A inserção e permanência das pessoas egressas do sistema penitenciário no mercado de trabalho é um desafio para a sociedade como um todo. As pessoas LGBTI+ que tiverem em sua biografia o cumprimento de pena, as marcas do preconceito e da discriminação, a baixa escolarização e uma experiência profissional difusa, terão maior chance de sofrerem exclusão e baixo acesso à renda.

O Programa Estadual de Apoio ao Egresso do Sistema Penitenciário - PRÓ-EGRESSO, instituído pelo Decreto nº 55.126 de 07 de dezembro de 2009, promove a intermediação de mão-de-obra, qualificação profissional e emissão de documentos. As empresas e órgãos públicos que participam do programa publicam as vagas no site do Emprega São Paulo (www.empregasaopaulo.sp.gov.br).

A Resolução SAP nº 29/2011 determina que antes da liberação de pessoas presas, seus dados completos sejam inseridos no sistema informatizado do Programa Pró – Egresso. O cadastramento pode ser feito também nos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs), no Poupatempo ou nas unidades da Coordenadoria de Reintegração Social e Cidadania (CRSC).

Para assegurar o direito ao trabalho da população LGBTI+ é preciso ofertar um conjunto de serviços e

recursos que favoreçam uma reflexão crítica sobre cidadania e direitos, aprofundar o conhecimento sobre os efeitos da LGBTIfobia na vida dessas pessoas e traçar estratégias de superação com sua participação ativa.

Neste sentido, o projeto “Diversidade à Mesa” desenvolvido pelo Grupo de Capacitação, Aperfeiçoamento e Empregabilidade, em parceria com o Grupo de Ações em Reintegração Social, ambos da CRSC/SAP, visa à qualificação profissional e fortalecimento da autonomia individual e coletiva a partir do diálogo social com profissionais do setor e a rede de parceiros.

Em virtude dos resultados alcançados, nesta primeira etapa, verificou-se a demanda para atuação em diferentes setores e contemplar o maior número de pessoas interessadas conforme aspectos vocacionais e demandas do mercado. Assim, é oportuno que as unidades prisionais manifestem ao GCAE periodicamente as áreas formativas indicadas pela população LGBTI+.

Além disso, revela-se estratégica a manutenção de contatos junto aos representantes da iniciativa privada objetivando a geração de trabalho e renda, bem como o diálogo permanente com órgãos públicos responsáveis pelo desenvolvimento de programas de geração de renda de grupos em maior vulnerabilidade.



Agenda da Diversidade

Construindo uma estratégia de intervenção

A maior parte das pessoas têm dificuldade em reconhecer seus potenciais. Por isso, ajudar os reeducandos, pré-egressos e egressos a reconhecer o quanto se pode ser produtivo é essencial para o sucesso da ressocialização. Aqui propomos algumas práticas para maximizar o sucesso deste trabalho:

- 1) Conheça a história de vida da população atendida, essa história deve obtida através da auto-expressão de cada um;
- 2) Estabeleça um bom rapport ("criar uma relação" em francês): diminua a tensão, permita a cooperação e a confiança.

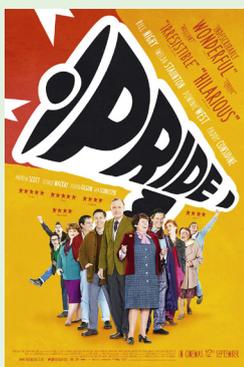
Apontar semelhanças entre os envolvidos, direta ou indiretamente, pode ser uma forma de estabelecer este vínculo.

Individualmente ou em grupo, proponha que o participante utilize revistas para recortar e colar em uma folha de papel grande, imagens com as atividades que gosta de realizar. Elas podem se relacionar ao estudo, diversão ou trabalho. Ao final das colagens, questione delicadamente sobre suas escolhas, suas afinidades e interesses. Esta fase exploratória pode também trazer elementos para ajudar a entender sobre suas relações interpessoais e como se comporta no enfrentamento de problemas, informações úteis para o planejamento de novas atividades. Traga alguma clareza ajudando a perceber:

- 1) Como identifica as novas capacidades ou habilidades ainda não reconhecidas;
- 2) Qual a melhor forma de aprender e expor os conhecimentos adquiridos;
- 3) Como lida com o foco no seu desenvolvimento;
- 4) Como lida com os problemas e barreiras.

A partir do trabalho realizado construa novas atividades em conjunto com os participantes e dê continuidade ao trabalho.

Cidadania Ativa



Orgulho e Esperança (Pride, 2014)

País de origem: Reino Unido

Duração: 119 minutos

Distribuidor: California Filmes

Diretor: Matthew Warchus

Sinopse:

Os ativistas gays do Reino Unido trabalham para ajudar os mineiros durante a longa greve do Sindicato Nacional de Mineiros no verão de 1984.

para arquivar, centralize e ture.

Tecendo a Rede

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+:

Site: www.forumempresaslgbt.com

E-mail: contato@forumempresaslgbt.com

ELAS - Fundo de Investimento Social:

Site: www.fundosocialelas.org

E-mail: elas@fundosocialelas.org

Saiba mais!

OIT/UNAIDS/PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho.** 2ª ed. Brasília.

Nações Unidas/UNAIDS Brasil. **Nascidos Livres e Iguais: Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos.** Brasília, 2013.

Expediente: Charles W. Bordin (responsável técnico), Rodrigo Lobo (conceito gráfico/diagramação). Colaboraram nesta edição: Fe Maidel – psicóloga, Juliana Zaroni – jornalista, André Luzzi – GCAE, Wilson Barthiman – psicólogo/CPE.

Coordenadoria de Reintegração Social e Cidadania: Rua Líbero Badaró, 600. CEP: 01008-000. Centro – São Paulo/SP

