



EQUIDADE BR

HUMAN RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION

MELHORES EMPRESAS PARA PESSOAS LGBTQIA+ TRABALHAREM

2024



SUMÁRIO

3	Carta Orlando Gonzalez
4	Carta RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP
5	Introdução
6	HRC EQUIDADE BR 2024: Critérios de Pontuação e Metodologia
6	Como obtemos informações das empresas
7	Convite e participação
8	Melhores Empresas Para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem
8	Importância da Participação: Persistência e Renovação
9	Critérios e Pontuação
12	Destaque: Programas De Equidade No Trabalho
13	Empresas com Múltipla Certificação
16	Lista Das Empresas Certificadas
19	Análises do capítulo 1: Visão demográfica e setorial
22	Análises do capítulo 2: Políticas e Benefícios Inclusivos
30	Análises do capítulo 3: Apoio a uma cultura inclusiva e melhores práticas baseadas em dados
34	Análises do capítulo 4: Esforços de treinamento interno e de prestação de contas
40	Análises do capítulo 5: Compromissos Públicos
42	Principais práticas que as empresas participantes estão realizando
44	Conclusão
46	Agradecimentos
47	Lista de Empresas Participantes no Programa Global de Equidade no Trabalho – HRC Equidade BR (2024)



CARTA ORLANDO GONZALES

“A Human Rights Campaign Foundation (HRCF) tem o orgulho de apresentar os resultados da HRC Equidade BR 2024, a terceira edição da pesquisa Equidade BR. Este ano, celebramos avanços significativos com a participação de 124 empresas! Mais empresas do que nunca aceitaram o desafio, e conseguimos um aumento de 36% em relação ao ano anterior. Também reconhecemos 79 empresas pela conquista da certificação de “Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem em 2024”. Os resultados deste ano refletem o forte apoio e os contínuos investimentos da comunidade empresarial brasileira em seu compromisso com a igualdade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho. Tal progresso só é possível através de um forte empenho da comunidade LGBTQIA+ e pessoas aliadas.”



ORLANDO GONZALES

Vice-presidente sênior de programas,
pesquisa e treinamento
Human Rights Campaign Foundation

CARTA RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP



É com grande orgulho que compartilho a terceira edição da HRC Equidade BR. Sob a direção da Human Rights Campaign Foundation (HRCF) — canal educacional da Human Rights Campaign, a maior organização de direitos civis dos Estados Uni-

dos que trabalha para alcançar a igualdade para lésbicas, gays, bissexuais, trans, intersexuais (e de todas as identidades, expressões de gênero e orientações sexuais) — o HRC Equidade BR: Programa Global de Equidade no Trabalho é a principal ferramenta de benchmarking baseada em pesquisa que avalia a igualdade e a inclusão no ambiente de trabalho LGBTQIA+ entre empregadores no Brasil.

Inspirada nos mais de 20 anos de sucesso do índice de Igualdade Corporativa (CEI) utilizado por corporações dos EUA, o HRC Equidade BR examina cinco pilares: a adoção de políticas de não discriminação no local de trabalho, a criação de espaços de trabalho respeitosos para todas as pessoas, a criação de grupos de recursos para funcionários ou conselhos de diversidade e inclusão, a oferta de treinamento e educação para todos os níveis hierárquicos sobre a pauta LGBTQIA+, e a participação em atividades públicas para apoiar a inclusão da comunidade LGBTQIA+.

No último ano, nos Estados Unidos, temos lutado contra um aumento notável na retórica anti-LGBTQIA+ promovida por grupos de ódio e aprovações de legislações discriminatórias. Pela primeira vez, a HRC declarou oficialmente um Estado de Emergência Nacional para os estadunidenses LGBTQIA+. Sabemos que o movimento anti-LGBTQIA+ nos EUA alimenta ainda mais a resistência contra campanhas de inclusão no trabalho formal em todas as Américas. Por isso, políticas e práticas inclusivas no ambiente de trabalho são tão vitais. Este ano, o número de funcionários beneficiados no Brasil pelas políticas e práticas mencionadas aumentou em 10%, atingindo aproximadamente 856.409 funcionários. Os padrões medidos pela HRC Equidade BR ajudam as pessoas a se sentirem protegidas e seguras para serem autênticas diariamente.

Estamos entusiasmados com o trabalho incrível que está sendo realizado para promover a igualdade no Brasil. A recém-estabelecida Secretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ marca um compromisso significativo do governo federal brasile-

iro em trabalhar pela igualdade e aceitação da população LGBTQIA+. Além disso, o setor corporativo demonstrou entusiasmo este ano: 124 empresas participaram da pesquisa, e 79 alcançaram a certificação! Continuamos a elevar o padrão para garantir que os locais de trabalho em todo o Brasil criem ambientes seguros e acolhedores para todos os seus funcionários.

O trabalho pela igualdade LGBTQIA+ é um esforço global. Agradecemos a defesa, colaboração, compromisso e trabalho das pessoas e organizações que se juntam a nós para criar um ambiente de trabalho melhor e, em última instância, um mundo melhor para a comunidade LGBTQIA+.

Agradecemos aos nossos parceiros implementadores Ana Banin, Bruno Bertazzi, Gabriella Gontijo, Helen Faquinetti, Joyce Harabara e Thiago Roveri e aos demais integrantes da equipe do Instituto +Diversidade e do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ por sua paixão e dedicação a este trabalho essencial.

Parabéns a todas as empresas que participaram este ano. Esperamos continuar os esforços colaborativos para alcançar ambientes de trabalho mais equitativos no Brasil e no mundo.



RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP

Diretora sênior do Programa de Igualdade no Trabalho
Human Rights Campaign Foundation

INTRODUÇÃO

A Human Rights Campaign (HRC), em parceria com o Instituto +Diversidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, têm o orgulho de apresentar o resultado da terceira edição da pesquisa HRC Equidade BR, Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharem no Brasil. Desde 2002, a HRC aplica o Índice de Equidade Corporativa (CEI, na sigla em inglês) nos Estados Unidos, e em 2016 expandiu sua atuação global para apoiar a inclusão de pessoas LGBTQIA+ na América Latina. Seguindo o modelo CEI de sucesso, a HRC lançou o Equidad MX em 2016 e o Equidad CL em 2018, no México e Chile, respectivamente. No Brasil, a pesquisa foi aplicada pela primeira vez em 2022, tendo ocorrido uma segunda rodada em 2023. Neste ano, apresentamos a terceira edição.



O Índice de Equidade Corporativa é a primeira e mais abrangente avaliação de políticas, práticas e benefícios relacionados à inclusão de pessoas LGBTQIA+ em grandes corporações. É um ótimo instrumento que permite conhecer o nível de progresso das organizações em relação à inclusão de pessoas LGBTQIA+ nos seus diferentes ambientes de trabalho, além de reconhecer estas empresas por seus esforços na criação de uma cultura corporativa inclusiva.

Na primeira edição da HRC Equidade BR, tivemos 60 empresas participantes e, dentre estas, 38 foram reconhecidas como Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharem em 2022. Na segunda edição, houve um aumento de um pouco mais de 50% na participação: 91 empresas participaram e 57 foram reconhecidas como Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharem em 2023. Em 2024, o cenário é ainda mais animador. Ao todo, **124 empresas participaram desta edição e 79 foram reconhecidas como as Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ trabalharem em 2024 no Brasil**, um crescimento de 36% no número de empresas inscritas e 39% no número de empresas certificadas. Aplaudimos o trabalho destas empresas, bem como a contribuição da comunidade LGBTQIA+ e de pessoas aliadas que buscam tornar efetiva a inclusão das pessoas LGBTQIA+ nas empresas brasileiras. Parabenzamos, também, as demais empresas participantes que estão dispostas a aprender e a evoluir em suas práticas, de modo que em um futuro muito próximo consigam atingir a pontuação máxima.

Assim como nas pesquisas HRC Equidad MX (México), HRC Equidad CL (Chile) e HRC Equidad AR (Argentina), a HRC Equidade BR (Brasil) reconheceu as empresas brasileiras e multinacionais com atuação no país pelo seu trabalho de inclusão às pessoas LGBTQIA+ colaboradoras.



O presente relatório visa apresentar os resultados levantados na terceira edição desta pesquisa, bem como, auxiliar todas as empresas que não alcançaram a nota máxima nesta edição ou empresas que pretendem participar na próxima edição, para visualizarem as melhores práticas para inclusão das pessoas LGBTQIA+ consideradas neste Índice.

HRC EQUIDADE BR 2024: Critérios de Pontuação e Metodologia

Os critérios estabelecidos para avaliar o desempenho e o comprometimento das organizações participantes baseiam-se na experiência de implementação do Índice de Equidade Corporativa (CEI), que desde sua primeira edição em 2002, tornou-se a principal referência a reunir os requisitos que uma empresa deve cumprir para ser considerada efetivamente como inclusiva para pessoas LGBTQIA+ nos Estados Unidos.

Os critérios do CEI foram analisados e revistos detalhadamente para que, dentre eles, fossem considerados aqueles julgados essenciais e suficientes para fazer parte da certificação HRC Equidade BR. Regularmente, trabalhamos para garantir que esses critérios sejam adaptados à realidade local no Brasil, sejam rigorosos, justos, alcançáveis, mensuráveis e transparentes. Também atuamos de forma a garantir que gradualmente elevemos o patamar que as organizações estão alcançando no país, beneficiando a todos os envolvidos e considerando que o maior interesse da pesquisa é de proteger, visibilizar e integrar todos os talentos, sem distinção de orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

Como obtemos informações das empresas

A única fonte de informação para avaliar as empresas são as respostas concedidas por meio da ferramenta de pesquisa utilizada para aplicação da HRC Equidade BR e por e-mail para o Instituto +Diversidade.

Esta pesquisa foi preenchida de forma independente por representantes designados de cada empresa participante. Por sua vez, essas informações foram enviadas eletronicamente para serem recebidas e avaliadas pelo Instituto +Diversidade e pela equipe do Programa de Equidade Corporativa da Human Rights Campaign Foundation nos Estados Unidos.

Os documentos recebidos são mantidos em segurança e em sigilo pela HRC e pelo Instituto +Diversidade. Apenas os nomes das organizações que tiveram a pontuação máxima (100) são compartilhados neste relatório. Com o objetivo de alinhar os programas de todos os países, uma nova prática a ser adotada para as próximas edições será o compartilhamento do nome de todas as participantes da pesquisa, ainda que não tenham sido certificadas.

Cada empresa tem sob sua decisão e liberdade compartilhar ou publicar os detalhes deste relatório com o qual obtém e suporta a qualificação final obtida para esta certificação. Vale lembrar que, por sua natureza, espera-se que o trabalho, princípios e ações contemplados nesta certificação sejam naturalmente públicos e acessíveis a qualquer pessoa que leia, investigue e queira saber como cada empresa trabalha as questões de inclusão de pessoas LGBTQIA+.

Os parceiros implementadores da HRC Equidade BR oferecem orientação e assessoria constante e aberta de forma gratuita, sobre os fundamentos, benefícios e formas de participação para esta certificação



Convite e participação

Os convites para participar da pesquisa e fazer parte da HRC Equidade BR 2024 foram enviados em outubro de 2023 para as empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e demais organizações brasileiras. Foi realizada a divulgação através das redes sociais tanto do Fórum quanto do Instituto +Diversidade e encaminhado e-mail marketing para empresas que participaram das 1ª e/ou 2ª edição, assim como aquelas que demonstraram interesse em participar da 3ª edição, no intuito de poder alcançar o maior número de empresas com atuação no Brasil.

A pesquisa foi respondida até 8 de março de 2024. 124 empresas concluíram e enviaram suas respostas, as quais foram oficialmente avaliadas. 45 dessas empresas obtiveram pontuação entre 0 e 90 pontos e 79 empresas atingiram 100 pontos e, portanto, receberam nosso selo de certificação.

Além de contar com documentos de apoio como a lista de perguntas frequentes (FAQ, frequently asked questions), houve a realização de um plantão de dúvidas em fevereiro, organizado pela equipe do Instituto +Diversidade, mediante inscrição, para que as empresas interessadas em participar do programa tivessem mais elementos e informações para responder a pesquisa com maior assertividade. Durante os meses de março a abril, as informações foram analisadas detalhadamente e foram solicitados os esclarecimentos para casos aplicáveis. Por fim, em meados de maio, tanto as empresas que atingiram 100 pontos, como as que não atingiram, receberam sua classificação final via e-mail, antes do anúncio dos resultados publicamente em 19 de junho de 2024.



MELHORES EMPRESAS PARA PESSOAS LGBTQIA+ TRABALHAREM

As empresas que, após avaliação das respostas, atingiram a pontuação máxima de 100 pontos foram reconhecidas como “Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem” e podem utilizar este selo nos seus esforços de recrutamento, marketing, comunicação interna e externa.

Importância da participação: Persistência e Renovação

A participação neste programa é voluntária e gratuita. Neste documento consta a declaração pública das organizações sobre o compromisso que adquirem a ser observado e avaliado de acordo com os critérios aqui estabelecidos.

A natureza desta certificação e a forma como o CEI da HRC nos Estados Unidos funciona há mais de 20 anos estão orientadas para que o relatório anual sirva como uma declaração pública do compromisso das empresas em prol da inclusão das pessoas LGBTQIA+ nos ambientes de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade.

Seja com 100 pontos ou um mínimo de 10, TODAS as empresas que já estão trabalhando e avançando nessa temática estão convidadas a participar, mostrando assim o progresso e compromisso no aumento do nível de conscientização e discussão do tema no país.

É importante salientar que as empresas que participaram na edição anterior, mas não responderam à presente edição, continuam fazendo parte do ecossistema do programa como uma referência para o crescimento desse trabalho no Brasil. Os pontos relacionados às políticas e compromissos institucionais são considerados ações permanentes, logo, serão mantidos. E os de variabilidade anual serão considerados não apresentados (compromisso público), bem como os que forem determinados nas edições seguintes.

Critérios e Pontuação

A pesquisa está organizada em 4 pilares, e em cada um há critérios a serem atendidos para que a organização alcance 100 pontos:

PILAR	CRITÉRIOS	PERGUNTA	PONTUAÇÃO
1. POLÍTICAS E BENEFÍCIOS INCLUSIVOS	Proteções da Força de Trabalho	A principal política da organização que aborde os tópicos de Não Discriminação ou a Igualdade de Oportunidades de Emprego formalizada, escrita, disseminada e aplicada no Brasil, trata e/ou contém a expressão “orientação sexual” ou “orientações sexuais”?	10
		A principal política da organização que aborde os tópicos de Não Discriminação ou a Igualdade de Oportunidades de Emprego formalizada, escrita, disseminada e aplicada no Brasil, trata e/ou contém a expressão “identidade de gênero”?	10
2. APOIO A UMA CULTURA INCLUSIVA E MELHORES PRÁTICAS BASEADAS EM DADOS	Grupos de funcionários	No Brasil, sua organização possui um grupo de trabalho LGBTQIA+ formal de colaboradores (as), como um grupo de afinidade, grupo de recursos para funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG)?	10
	Responsabilidade da Liderança	Sua organização utiliza critérios* de Diversidade e Inclusão como parte do processo de avaliação de líderes seniores (pessoas que ocupam cargos de Gerência Sr., Diretoria, Vice-Presidência e Presidência, ou outros de maiores hierarquias/denominações)? *Consideramos que o cumprimento desses critérios pode se dar por meio da participação em conselhos de entidades sem fins lucrativos, o apoio a conferências e eventos, a liderança de iniciativas internas de Diversidade e Inclusão, entre outros.	10
	Levantamento de dados	A cada 2 anos, aproximadamente, há levantamentos anônimos realizados (por exemplo, pesquisas de clima organizacional ou radares de percepção) em sua organização no Brasil que incluem questões qualitativas relacionadas à percepção de inclusão de seus funcionários (as) LGBTQIA+?	10

<p>3. ESFORÇOS DE TREINAMENTO INTERNO E DE PRESTAÇÃO DE CONTAS</p> <p>(Neste pilar a pontuação máxima era de 20 pontos, ou seja, 2 entre os 3 critérios avaliados)</p>	Educação	Há treinamento presencial ou online obrigatório para colaboradores (as) recém-contratados (as) sobre, especificamente, o conteúdo da política de não discriminação, igualdade de oportunidades de emprego ou equivalente que determina a não discriminação entre pessoas com base em orientação sexual, identidade de gênero e/ou expressão de gênero? São fornecidos definições e cenários que ilustram sua aplicação?	10
		Qualquer pessoa sujeita a uma mudança de área, promoção ou mudança de nível, na qual esteja à frente de uma equipe de trabalho, deve participar pessoalmente ou online de treinamento obrigatório sobre alguns dos seguintes temas: vieses inconscientes LGBTQIA+, liderança inclusiva na diversidade sexual e de gênero, aliados eficazes, zonas seguras livres de discriminação ou similares relacionadas de acordo com as necessidades organizacionais em questões de diversidade sexual e de gênero?	10
		Pessoas colaboradoras da organização têm a sua disposição, para acesso voluntário e soma de créditos em programa de treinamento anual contínuo, a oportunidade de participar pessoalmente ou online de treinamentos que abordem temáticas relacionadas a LGBTQIA+, como desenvolver habilidades para evitar a discriminação e influenciar a inclusão positiva do grupo?	10
<p>4. COMPROMISSO PÚBLICO</p>	Divulgação e Engajamento	Para a ação 1: Escolha a categoria que melhor descreve a ação/divulgação ou o grupo de ações para o público LGBTQIA+ a ser reportado	10
		Para a ação 2: Escolha a categoria que melhor descreve a ação/divulgação ou o grupo de ações para o público LGBTQIA+ a ser reportado	10
		Para a ação 3: Escolha a categoria que melhor descreve a ação/divulgação ou o grupo de ações para o público LGBTQIA+ a ser reportado	10

Pilar I – Políticas e Benefícios Inclusivos (20 pontos possíveis):

Critérios Proteções da Força de Trabalho

1. A principal política da organização que aborde os tópicos de Não Discriminação ou a Igualdade de Oportunidades de Emprego aborda e/ou contém a expressão “orientação sexual” ou “orientações sexuais”. (10 pontos)
2. A principal política da organização que aborde os tópicos de Não Discriminação ou a Igualdade de Oportunidades de Emprego aborda e/ou contém a expressão “identidade de gênero”. (10 pontos)

Pilar II – Apoio a uma Cultura Inclusiva e Melhores Práticas Baseadas em Dados (10 pontos possíveis)

Critério Grupo de colaboradores (as)

1. Grupo de trabalho LGBTQIA+ formal de colaboradores, como um grupo de afinidade, grupo de recursos para funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG). (10 pontos)

Critério Responsabilidade da Liderança

2. As metas de desempenho da gerência sênior/ executiva incluem métricas de diversidade LGBTQIA+. (10 pontos)

Critério Levantamento de dados

3. Pesquisas anônimas de engajamento ou clima realizadas a cada 2 anos, aproximadamente, que incluem questões qualitativas relacionadas à percepção de inclusão de seus funcionários LGBTQIA+. (10 pontos)

Pilar III – Esforços de Treinamento Interno e de Prestação de Contas (10 pontos possíveis):

Para receber o número máximo de 20 pontos para este pilar, a organização respondente precisará ter implementado no mínimo dois tipos de treinamento (dos três listados). Em outras palavras, qualquer combinação de duas opções de treinamento listadas abaixo com a documentação comprobatória apresentada será pontuada.

Critérios Educação para a diversidade LGBTQIA+

1. O treinamento de novos (as) contratados (as) afirma claramente que a política de não discriminação inclui identidade de gênero e orientação sexual e fornece definições ou cenários que ilustram a política para cada. (10 pontos)
2. Pessoas gestoras passam por treinamento que inclui identidade de gênero e orientação sexual como tópicos descritos (pode ser parte de um treinamento mais amplo) e fornece definições ou

cenários que ilustram a política para cada. (10 pontos)

3. Os conteúdos de treinamentos que reforcem e desenvolvam habilidades para evitar a discriminação e influenciar a inclusão positiva entre e para pessoas com uma perspectiva ou conteúdo LGBTQIA+ são permanentes e estão disponíveis para todos os níveis (10 pontos).

Pilar IV – Compromissos Públicos (30 pontos possíveis)

As empresas devem ter implementado no mínimo três ações/compromissos únicos de qualquer categoria listada (cada ação representa 10 pontos). Em outras palavras, qualquer combinação de ações/divulgações com a documentação comprobatória apresentada concederá aos respondentes os pontos máximos desta seção. As categorias são:

- **Marketing:** Ações de campanhas de marketing, publicidade, redes sociais corporativas, publicação e patrocínio de posts em redes sociais com o público LGBTQIA+;
- **Filantropia/RSC/Impacto Social:** Patrocínio de seminários, intervenções públicas, advocacy, patrocínio de eventos voltados à comunidade LGBTQIA+, filantropia para organizações LGBTQIA+ no Brasil, fomento de projetos de impacto social para a população LGBTQIA+ em vulnerabilidade, atividades do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, participação ou patrocínio da Parada do Orgulho LGBTQIA+, patrocínios de feiras de carreira para esse público (como a Feira DiverS/A) e ações de voluntariado;
- **Recursos Humanos/Recrutamento:** Contratação de consultorias especializadas para realizar a busca ativa de pessoas LGBTQIA+ para vagas em aberto, programas de mentoria/ aceleração/desenvolvimento promovidos pela organização que sejam focados nas pessoas LGBTQIA+, área de RH preparada para recrutar de maneira inclusiva com processos seletivos inclusivos, áreas e processos de RH revistos de acordo com as premissas de D&I;
- **Compras de fornecedores diversos:** Selecionar fornecedores que sejam pessoas LGBTQIA+ ou realizar a seleção com base em diretrizes de D&I, em que fornecedores precisam estar aderentes a todos os requisitos. Um exemplo de diretrizes é que fornecedores tenham princípios de tratamento inclusivo e respeitoso da comunidade LGBTQIA+ e não tolerância a discriminação.

DESTAQUE: PROGRAMAS DE EQUIDADE NO TRABALHO

Graças ao trabalho da Human Rights Campaign com empresas nos Estados Unidos, centenas de milhares de trabalhadores LGBTQIA+ e suas famílias se beneficiam de políticas e práticas inclusivas nos locais de trabalho. Dando continuidade ao sucesso sem precedentes do Índice de Equidade Corporativa (CEI), muitas multinacionais sediadas nos Estados Unidos expressaram sua necessidade de replicar essas práticas por meio de suas subsidiárias internacionais. Com isso, a HRC Foundation viu uma oportunidade de expandir seu trabalho com a comunidade empresarial nas Américas.

Usando o CEI como modelo, a HRC estabeleceu um programa formal destinado a aumentar as políticas e práticas inclusivas voltadas a pessoas LGBTQIA+ nos locais de trabalho no México. Após anos de trabalho com parceiros corporativos, organizações da sociedade civil e outras partes interessadas, incluindo a Embaixada dos Estados Unidos e a Câmara de Comércio Americana, a HRC Foundation fez uma parceria com a ADIL Diversity and Labor Inclusion para lançar oficialmente o HRC Equidad MX em 2016. Desde sua criação, este programa pioneiro na América Latina, inspirado no HRC CEI, teve um crescimento substancial na promoção de locais de trabalho inclusivos para pessoas LGBTQIA+ em todo o país.

A HRC Foundation então expandiu seus esforços de inclusão produtiva LGBTQIA+ para o sul do continente, em parceria com a Fundación Iguales, o maior grupo de defesa LGBTQIA+ do Chile, para promover políticas e proteções inclusivas para LGBTQIA+ entre empresas e corporações chilenas por meio da HRC Equidad CL. Lançado em 2018, o programa avaliou mais de 30 empresas em seu primeiro relatório de 2019 e 15 delas receberam o reconhecimento da HRC como Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharem. Em seu índice de 2021, participaram 96 empresas, das quais 28 obtiveram a certificação.

Com essas conquistas no México e no Chile, a HRC Foundation entrou em contato com inúmeras pessoas e entidades em todo o continente americano interessadas em levar este programa a mais países. Em 2021 houve o lançamento do HRC Equidad AR, em aliança com o Instituto de Políticas Públicas LGBTI+ da Argentina. E a HRC Equidade BR, com o Instituto +Diversidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.



Empresas com Quádrupla Certificação

As seguintes empresas têm a distinção obter a pontuação máxima no Equidade BR e também em outros três de nossos programas (CEI, Equidad MX ou Equidad CL).

Accenture do Brasil
Arcos Dorados
BASF SA
Bayer S.A.
Cummins
The Boston Consulting Group
Ernst Young Assessoria Empresarial Ltda
Ge Vernova Brazil Holdings LLC
J. P. Morgan S.A.
McKinsey & Company Brasil
Medtronic
SAP Brasil
Uber do Brasil Tecnologia Ltda

Empresas com Tripla Certificação

As seguintes empresas têm a distinção obter a pontuação máxima no Equidade BR e também em outros dois de nossos programas (CEI, Equidad MX ou Equidad CL).

Accor
AMAZON BRASIL
Avery Dennison
BAIN & COMPANY
Bank of America
BMS
CAPGEMINI BRASIL
Cognizant
Colgate-Palmolive LTDA
Dell Technologies
Dow
Ford

Intel
Kearney
KPMG
Lexmark
Marsh McLennan
Mattel
MSD
Nissan do Brasil
Oracle
PwC Brasil
Reckitt
Thomson Reuters

Empresas com Dupla Certificação

As seguintes empresas têm a distinção obter a pontuação máxima no Equidade BR e também em um de nossos programas (CEI, Equidad MX ou Equidad CL).

Atento
BAT Brasil
BD
Corteva Agriscience
Edelman
ERM Brasil
Flex
Itaú Unibanco
MetLife
Mondelez
Philip Morris Brasil
Schneider Electric
Ternium Brasil
Volkswagen
Wabtec

LISTA DAS EMPRESAS CERTIFICADAS

Abaixo celebramos as **79 empresas certificadas** este ano!

Empresas	Nota Final
Accenture	100
ALCOA	100
AMAZON BRASIL	100
Andrade Maia Advogados	100
Arcos Dorados	100
Assaí Atacadista	100
Atento	100
Avery Dennison	100
BAIN & COMPANY	100
Banco J.P. Morgan	100
Banco PAN	100
Bank of America	100
BASF	100
BAT Brasil	100
Bayer	100
BCG	100
BD	100
Belgo Arames	100
BETC HAVAS	100
BMS	100
Bruning Tecnometal	100
C6 Bank	100
CAPGEMINI BRASIL	100
Cognizant	100
Colgate-Palmolive LTDA	100
Corteva Agriscience	100
Cummins	100
Dell Technologies	100

Dow	100
DP6	100
Edelman	100
ERM Brasil	100
EY	100
Flex	100
Ford	100
GE VERNOVA	100
Gerdau	100
GPA	100
Grupo L'Oréal no Brasil	100
Hotelaria Accor	100
Intel	100
Itaú Unibanco	100
Kearney	100
KPMG	100
Lexmark	100
Livelo	100
Localiza&Co	100
Marsh McLennan	100
Mattel	100
McKinsey & Company Brasil	100
Medtronic	100
MetLife	100
Mondelez	100
MSD	100
Nissan do Brasil	100
NOVO NORDISK PRODUÇÃO FARMACÊUTICA DO BRASIL	100
Oracle	100
Philip Morris Brasil	100
PwC Brasil	100
Raia Drogasil	100

Reckitt	100
Renaissance São Paulo Hotel	100
SAP	100
SBIBAE	100
Schneider Electric	100
SKY	100
Symrise	100
TE Connectivity Brasil	100
Ternium Brasil	100
Thomson Reuters	100
Thoughtworks Brasil	100
TIM Brasil	100
TozziniFreire Advogados	100
TRENCH ROSSI WATANABE	100
Uber Brasil	100
Vale	100
Veirano Advogados	100
Volkswagen	100
Wabtec	100

Análises do capítulo 1: Visão demográfica e setorial

Nesta terceira edição da pesquisa HRC Equidade BR, 124 empresas no Brasil responderam à pesquisa e, dentre elas, 79 obtiveram a pontuação máxima e receberam a certificação de “Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharem”. **Sessenta e quatro por cento (64%) das empresas participantes atingiram a pontuação máxima (100) nesta edição. Parabéns!**

TOTAL DE EMPRESAS PARTICIPANTES POR SETOR/RAMO:

Setor	N	%
Consultoria, Gestão e Serviços	27	22%
Tecnologia	16	12%
Bens de Consumo	9	7%
Financeiro	8	6%
Auto indústria	7	6%
Farmacêutico	7	6%
Varejo	7	6%
Mineração, Siderurgia e Metalurgia	6	5%
Saúde	6	5%
Químico e Petroquímico	5	4%
Transporte e Logística	5	4%
Telecomunicações	4	3%
Serviços Jurídicos	3	2%
Bens de Capital	2	2%
Construção Civil e Engenharia	2	2%
Energia	2	2%
Hotelaria e Turismo	2	2%
Agronegócio	1	1%
Agronegócios e Farmacêutica	1	1%
Educação	1	1%
Eletroeletrônicos	1	1%
Infraestrutura	1	1%
Outros	1	1%
Total	124	100%

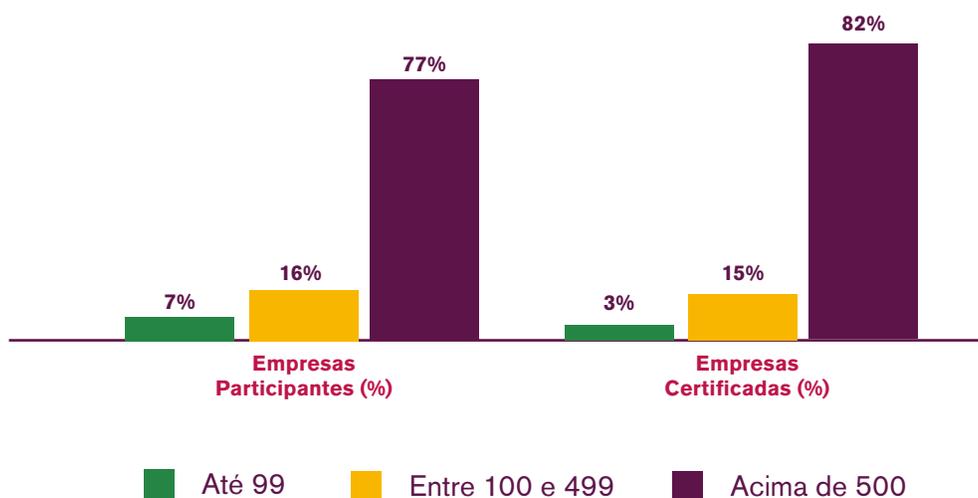
SETOR/RAMO DAS EMPRESAS CERTIFICADAS:

Setor	N	%
Consultoria, Gestão e Serviços	16	20%
Tecnologia	10	12%
Varejo	7	9%
Financeiro	6	8%
Mineração, Siderurgia e Metalurgia	6	8%
Auto indústria	5	6%
Bens de Consumo	5	6%
Farmacêutico	3	4%
Químico e Petroquímico	3	4%
Saúde	3	4%
Telecomunicações	3	4%
Hotelaria e Turismo	2	3%
Serviços Jurídicos	2	3%
Transporte e Logística	2	3%
Agronegócio	1	1%
Agronegócios e Farmacêutica	1	1%
Bens de Capital	1	1%
Eletroeletrônicos	1	1%
Energia	1	1%
Outros	1	1%
Total	79	100%

Número aproximado de colaboradores (as) em sua organização no Brasil:

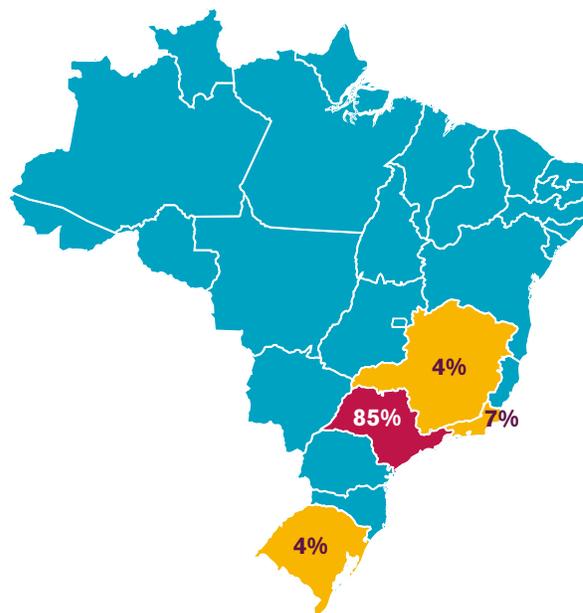
As empresas participantes no índice são, em sua maioria, organizações de grande porte. De todas as empresas participantes, 96 delas empregam acima de 500 pessoas colaboradoras, 20 delas empregam entre 100 e 499 pessoas e 8 empregam até 99 pessoas no Brasil. Em números absolutos, estamos nos referindo a um total de **856.409 pessoas colaboradoras**. Entre as **empresas certificadas**, 82% delas empregam mais de 500 pessoas.

Número aproximado de colaboradores (as) em sua organização no Brasil:



Também foi perguntado se a empresa é uma multinacional e **79% responderam afirmativamente a essa questão**, entre as quais 48% têm sede nos Estados Unidos e 20% no Brasil. Entre as certificadas, o percentual de multinacionais aumenta para 82%.

Em relação a localização geográfica da sede das empresas: **85% declaram estarem localizadas no estado de São Paulo, seguido de 7% no Rio de Janeiro**. Essa informação demonstra o quanto as empresas respondentes seguem tendo suas sedes localizadas na região Sudeste, com maior presença no eixo Rio-São Paulo. Essa tendência se manteve entre as empresas certificadas.

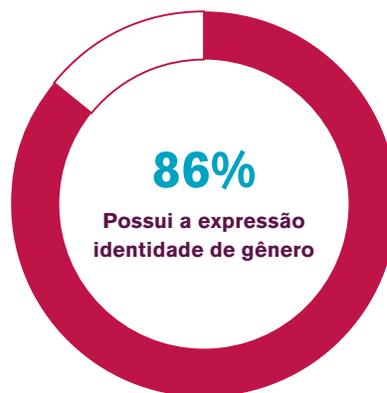


Análises do capítulo 2: Políticas e Benefícios Inclusivos

Os critérios para a pontuação deste pilar se referiam à presença das expressões “**orientação sexual**” ou “**orientações sexuais**” e “**identidade de gênero**” na principal política da organização que aborde os tópicos de Não Discriminação ou a Equidade de Oportunidades de Emprego.

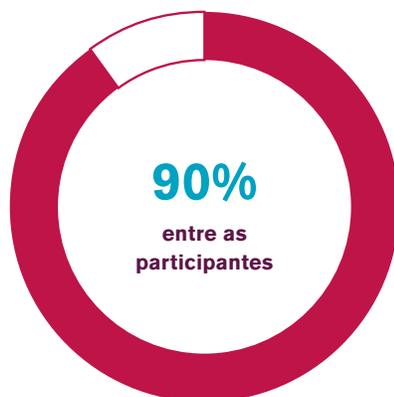
Para as primeiras expressões, **94% das empresas afirmaram e comprovaram tê-las em suas políticas**. Já no que se refere à expressão “**identidade de gênero**”, o percentual foi de **86%**. Entre elas, é positivo que mais de 85% afirmem ter as políticas em português.

A principal política da organização que aborde os tópicos de Não Discriminação ou a Igualdade de Oportunidades de Emprego formalizada, escrita, disseminada e aplicada no Brasil:



Mais de três quartos (90%) das empresas participantes da pesquisa possuem uma política de Diversidade e Inclusão (D&I) formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil. Entre as empresas certificadas esse percentual chega a 96%.

Sua organização tem uma política de Diversidade e Inclusão formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil





A tabela abaixo mostra as diversas formas que essas empresas comunicam sua política de D&I à organização no Brasil:

Como sua política de Diversidade e Inclusão é comunicada à organização no Brasil?	N	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Pode ser consultada na internet ou em sistemas online	82	74%	76%
Está contida em um Código de Ética	77	69%	75%
Está contida em um Regimento Interno de Conduta	65	59%	64%
Está publicada no site da organização do Brasil	63	57%	64%
Está publicada no site da matriz (global)	57	51%	62%
É comunicada fisicamente em pôsteres fixos e infográficos ou telas de TV que é exibida em alguns espaços de trabalho	43	39%	45%
Pode ser consultada fisicamente em todos os escritórios de trabalho (manuais, guias, etc.)	31	28%	29%
Está publicada no site público regional (América Latina)	27	24%	30%
Outros	25	23%	22%

*As empresas puderam selecionar apenas as alternativas que estivessem em vigor

Nota-se que o meio de comunicação para informar sobre as políticas de D&I mais utilizado pelas empresas é a internet ou sistemas online, seguido pelo Código de Ética, site da organização e Regimento Interno de Conduta. É interessante notar que ao longo das edições da pesquisa HRC Equidade BR a prática para expressar essa política no Código de Ética e no Regimento Interno tem aumentado, o que demonstra uma maior relação entre o tema e a governança das organizações.





Ainda sobre a política de Diversidade e Inclusão, os principais pilares abordados pelas empresas (111) que a possuem, são:

Quais são os pilares abordados pela política de Diversidade e Inclusão aplicada e em vigor na sua organização no Brasil?	N Total	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Equidade de Gênero	111	100%	100%
LGBTQIA+	110	99%	100%
Raça/Etnias	109	98%	100%
Pessoas com Deficiência	107	96%	99%
Gerações	84	76%	74%
Migrantes e/ou pessoas em situação de refúgio	35	32%	34%
Outro	30	27%	30%

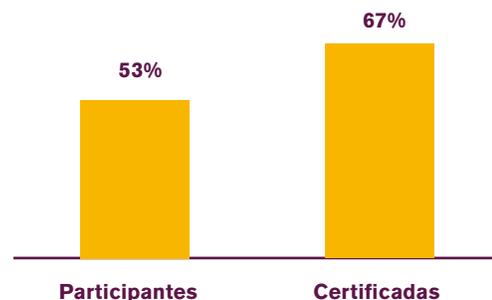
*As empresas puderam selecionar apenas as alternativas que estivessem em vigor

Os pilares Equidade de Gênero, LGBTQIA+ e Raça são os mais frequentes nas Políticas de Diversidade e Inclusão das empresas participantes. É evidente que entre as certificadas o pilar LGBTQIA+ esteja presente em todas elas, e é algo muito positivo que o Racial e o de Equidade de Gênero também estejam. Também merece destaque o fato de que entre as empresas certificadas 99% indiquem possuir o pilar de Pessoas com Deficiência. Já os pilares Gerações e Migrantes e/ou pessoas em situação de refúgio estão presentes em menor proporção, respectivamente.



Em relação à **política de diversidade disseminada e que se estende a fornecedores** e/ou à cadeia de valor, **53% das empresas participantes da pesquisa** afirmaram ter uma estruturada. Quando observamos essa proporção entre as empresas certificadas, 67% estendem a política para fornecedores.

Sua organização tem uma política de diversidade de fornecedores, inclusive da comunidade LGBTQIA+, que é disseminada e aplicada no Brasil?



Sua organização no Brasil possui canais de denúncia confidenciais para que as pessoas colaboradoras possam denunciar possíveis discriminações com base na sua orientação sexual ou identidade de gênero – com a possibilidade de destacar e tratar LGBTQIA+fobia?

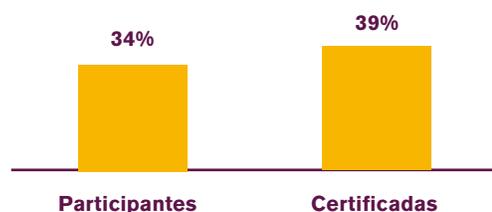


Outra política questionada foi sobre os **Canais de Denúncia**. Investigamos se as organizações possuíam canais em que as pessoas colaboradoras pudessem denunciar discriminações com base na sua **orientação sexual ou identidade de gênero – com a possibilidade de destacar e tratar LGBTQIA+fobia** das outras categorias de preconceito e discriminação. O resultado foi excelente: **96% (119) das empresas** afirmaram ter esse recurso em seus canais de denúncia.

Além disso, entre essas 119 empresas, questionamos se tinham estruturado uma rotina para projetar e revisar planos de ação para abordar, encaminhar e solucionar quaisquer atos de discriminação contra pessoas colaboradoras LGBTQIA+ relatados. 90% (entre as certificadas o percentual é de 92%) afirmaram já ter essa rotina estruturada.

Especificando as políticas para a população trans, **34% das empresas** possuem uma **política de Transição de Gênero em vigor** para as pessoas colaboradoras trans. Entre as empresas certificadas esse percentual é de 39%. É um ponto de atenção de que essa política ainda não seja realizada em grande proporção pelas organizações no Brasil.

Sua organização no Brasil tem uma Política de Transição de Gênero em vigor, formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil, para seus (suas) colaboradores (as) trans?



Por fim, em relação a políticas, questionamos quais políticas locais específicas estavam em vigor na organização (era possível selecionar mais de uma).

A organização possui políticas locais específicas para os seguintes cenários:	N Total	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Diretrizes que permitem o compartilhamento opcional de pronomes de gênero	82	66%	70%
Diretrizes para ajustes no contrato de trabalho em caso de mudança de nome legal	74	60%	66%
Política específica sobre o uso de banheiros e vestiários	56	45%	51%
Diretrizes para reconhecimento de senioridade e benefícios em caso de mudança de nome legal	50	40%	43%
Política específica sobre código de vestimenta inclusivo	45	36%	41%
Política geral de acompanhamento às transições de gênero	42	34%	41%
Não temos nenhuma política administrativa ou legal com foco em pessoas trans	26	21%	15%
Outro	14	11%	14%

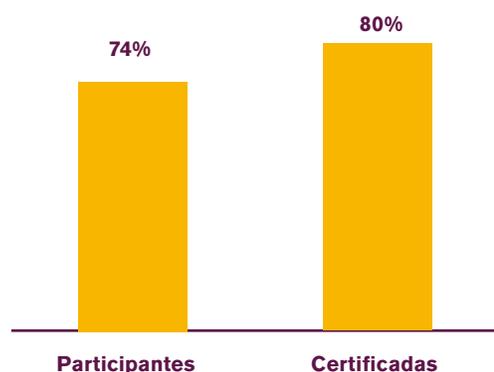
*As empresas puderam selecionar apenas as alternativas que estivessem em vigor

Destaca-se que 70% das empresas certificadas possuem políticas em relação ao uso do pronome desejado em crachás, e-mails, redes, etc. No mesmo sentido, 66% das reconhecidas possuem diretrizes para ajustes no contrato de trabalho em caso de mudança de nome legal. Esses percentuais são de 66% e 60% em relação a todas participantes.

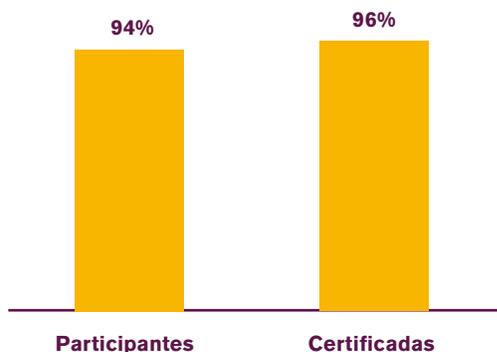
Este pilar também investigou os benefícios estabelecidos pelas empresas. Entre as participantes, 123 (99%) afirmaram oferecer Convênio Médico, Assistência Odontológica, Seguro de Vida, Benefícios Flexíveis ou similares, por meio de prestadores privados, e entre elas 118 aceitam como beneficiário ou cotitular, uma pessoa do mesmo gênero que a do titular para esses benefícios. Entre as empresas que não aceitam igualmente esse processo, duas são certificadas.

Ao perguntarmos sobre benefícios específicos, 74% das empresas afirmaram ter benefícios para pessoas colaboradoras LGBTQIA+ (e suas famílias) além do que é exigido legalmente. Entre as certificadas esse percentual foi 6% maior. Em comparação à edição HRC Equidade BR 2023, observamos um aumento considerável (20%) entre as empresas participantes, indicando a tendência do oferecimento de benefícios específicos à população LGBTQIA+ no país.

Sua organização tem benefícios específicos para colaboradores (as) LGBTQIA+ (e suas famílias) além do que é exigido legalmente?



A organização oferece cobertura de saúde igual para pessoas trans sem exclusão para cuidados médicos necessários?

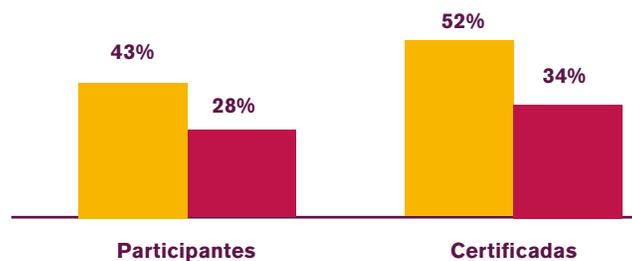


Já em relação aos **benefícios específicos para pessoas trans**, 94% das empresas afirmaram oferecer cobertura de saúde igual para pessoas trans sem exclusão para cuidados médicos necessários, e entre as certificadas o percentual foi de 96%.

Especificamente sobre os benefícios, como tratamento hormonal, aconselhamento psicológico e/ou pagamento (ou ajuda de custo) para cuidados de afirmação de gênero: **entre as participantes, 43% afirmaram oferecer esses benefícios**, entre as certificadas o percentual foi de **52%**.

Também investigamos se esse mesmo benefício é estendido para filhos (as) trans das pessoas colaboradoras. O resultado geral e entre as certificadas foi similar, sendo que 28% e 34% responderam de modo afirmativo, respectivamente.

Sua organização oferece benefícios específicos, como tratamento hormonal, aconselhamento psicológico e/ou pagamento (ou ajuda de custo) para cuidados de afirmação de gênero?



- Benefícios oferecidos para pessoas colaboradoras trans
- Benefícios oferecidos para filhos (as) trans

De modo geral, os benefícios oferecidos para as pessoas LGBTQIA+ estão relacionados à saúde de modo integral, tendo a ampla maioria cobertura a serviços psicológicos.

Tipos de benefícios/parcerias que a organização aplica às pessoas LGBTQIA+:	N Total	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Plano de saúde	121	98%	100%
Licença maternidade	117	94%	99%
Licença paternidade	116	94%	96%
Plano de saúde com cobertura a serviços psicológicos	112	90%	94%
Serviços psicológicos	105	85%	91%
As licenças parentais são estendidas a casais homoafetivos	94	76%	84%
As licenças parentais são estendidas para casos de adoção	94	76%	82%
Programa de apoio à pessoa gestante	87	70%	78%
Adoção do termo Licença Parental nas políticas estipuladas	70	56%	63%
Licença durante o processo de Transição de Gênero, como após a realização de alguma cirurgia	55	44%	56%
Reembolso de Medicamentos do processo de Transição de Gênero	32	26%	35%
Reembolso de Cirurgias do processo de Transição de Gênero	29	23%	30%
Outros	18	15%	19%

*As empresas puderam selecionar apenas as alternativas que estivessem em vigor

Outro benefício bastante oferecido é o período de licença-maternidade e licença-paternidade superior ao garantido legalmente. Que se aplica também a casos de adoção e se estende a casais homoafetivos, além da pessoa gestacional ou não quando for o caso, em 76% no geral e entre as certificadas em mais de 80%. A adoção do termo “Licença Parental” já é uma prática realizada em 63% das empresas certificadas, e evidenciando como uma prática voltada a todas as configurações de família.

Também é oferecido **programa de apoio a pessoa gestante em 78% das empresas certificadas e entre todas o percentual é de 70%, algo excelente.** Programas neste teor possuem o objetivo de acolher famílias na nova jornada de receber um bebê, com um olhar para o bem-estar e acompanhamento da pessoa gestante, para que possa conciliar a vida profissional, familiar e pessoal.

Algumas se destacam pelo apoio ao **reembolso de medicamentos para pessoas trans (26% no geral), para a realização de cirurgias de redesignação sexual e licença durante este processo (44% no geral, entre as certificadas essa prática é realizada em 56%).**

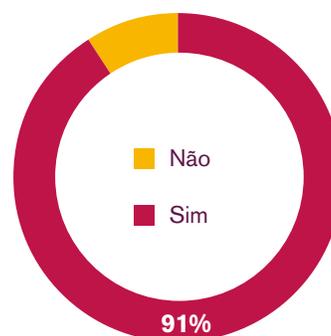
Outra prática observada é o **auxílio financeiro para tratamentos de reprodução assistida sem restrições de gênero,** como congelamento de óvulos e embriões, fertilização in vitro, inseminação artificial e banco de espermatozoide e óvulos.

Análises do capítulo 3: Apoio a uma cultura inclusiva e melhores práticas baseadas em dados

Uma das formas apreendidas para avaliar o apoio a uma cultura cada vez mais inclusiva nas organizações tem sido a estruturação de Grupos de Afinidade e Comitês Executivos nas organizações que tenham como objetivo a discussão das pautas específicas de Diversidade e Inclusão. Somado a estas estruturações de governança, o avanço da inclusão também está associado à implementação de práticas de diversidade pautadas em dados e métricas. Neste sentido, este capítulo avalia estes tópicos de forma detalhada, procurando evidenciar pontos positivos e oportunidades no mercado brasileiro.

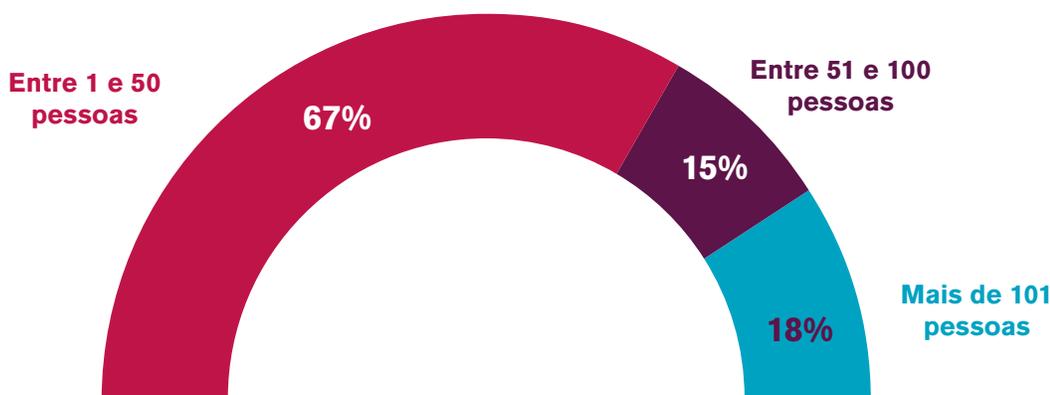
Notoriamente, quase todas **(91% das 124 empresas)** responderam afirmativamente sobre terem em sua organização um grupo de afinidade, grupo de recursos de funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG) LGBTQIA+. Dentre as 11 empresas que ainda não o possuem, a grande maioria afirmou que a organização apoiaria os funcionários LGBTQIA+ a encontrar um espaço/caminho para desenvolvê-lo.

Sua organização conta com um grupo de afinidade, grupo de recursos de funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG) LGBTQIA+?



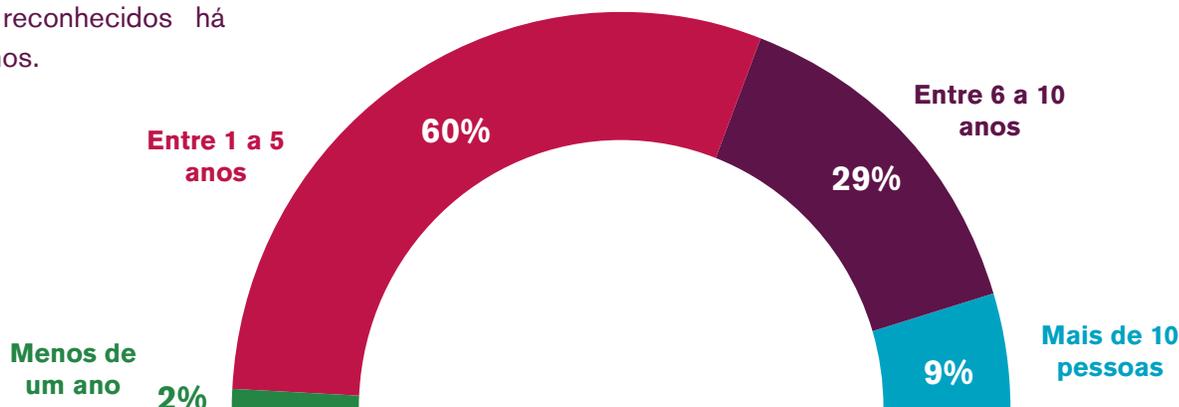
Entre as que possuem, a proporção aproximada de membros regulares é entre **1 e 50 pessoas** em mais da metade (67%) das empresas. Entre membros há **pessoas aliadas em 94% das empresas** com grupo de afinidade, grupo de recursos de funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG) LGBTQIA+.

Quantos membros aproximadamente participam regularmente do grupo LGBTQIA+ no Brasil?



Cerca de 2/3 dos grupos foram reconhecidos há cerca de 1 e 5 anos pela organização no Brasil. Apenas 9% possuem grupos formalmente reconhecidos há mais de 10 anos.

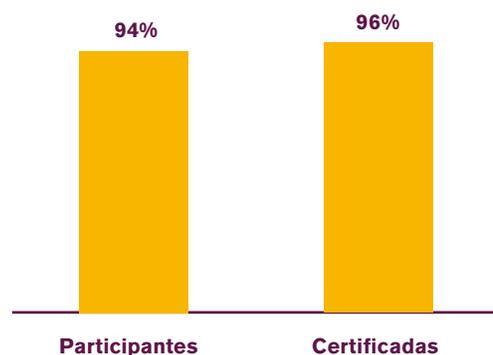
Há quanto tempo seu grupo de afinidade LGBTQIA+, grupo de recursos de funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG) foi oficialmente reconhecido pela organização?



85% contam com um Sponsor Executivo Sênior como patrocinador, entre as empresas certificadas esse percentual é de 94%. Na segunda edição da pesquisa, esses percentuais eram de 94% e 100%, respectivamente.

Das empresas participantes da pesquisa, 94% afirmaram ter uma equipe dedicada para Diversidade e Inclusão; o percentual varia ligeiramente entre as certificadas (96%). A equipe está sediada no Brasil e América Latina na ampla maioria das organizações, sendo poucos com sede apenas nos EUA e Inglaterra.

Sua organização tem uma equipe dedicada para Diversidade e Inclusão?



Sua organização no Brasil possui um Conselho ou Comitê de Diversidade e Inclusão que monitora o progresso da estratégia de D&I?



93% das empresas possuem um Conselho ou Comitê de Diversidade e Inclusão que acompanha o desdobramento da estratégia total de D&I nas ações práticas decorrentes para todos seus grupos de afinidade/ERGs/BRGs/GTs/Squads de pessoas colaboradoras, incluindo o LGBTQIA+. Entre as empresas reconhecidas, esse percentual é de 100%.

Entre as empresas que possuem um Comitê ou Conselho, **58% afirmam terem fixado metas objetivas relacionadas à inclusão da população LGBTQIA+**. Entre as empresas reconhecidas, esse percentual foi de **65%**.

Esse Conselho ou Comitê de Diversidade e Inclusão fixou metas objetivas para serem atingidas com relação à inclusão da população LGBTQIA+?



As metas fixadas, em sua grande maioria, versam sobre efetuar planos de desenvolvimento para capacitação e letramento tanto da liderança quanto de todas as pessoas nos temas que envolvam a comunidade LGBTQIA+. Também foram fixadas metas relacionadas à oferta de vagas afirmativas voltadas a pessoas LGBTQIA+, muitas especificamente para a população trans. Há também o objetivo de aumentar a representatividade do grupo na liderança, sendo que algumas organizações estabelecem planos de desenvolvimento de carreira. Alguns destaques do que foi compartilhado:

Aumento de participação de funcionáris(os) no programa de mentoria interna voltada à população LGBTQIA+, em comparação aos anos anteriores.

Aumentar para 22% o quadro de advogados LGBTQIAPN+ (atualmente temos 16%); - Incluir integrantes do grupo LGBTQIAPN+ no programa de aceleração de carreira.

Letrar todas as pessoas gestoras da empresa até o final de 2024 sobre a pauta LGBTQIA+. Reduzir em 61% a quantidade de denúncias com relação a LGBTfobia. Expandir a pauta LGBTQIA+ no Código de Conduta da empresa. Elaborar uma cartilha informativa com questões referentes à comunidade LGBTQIA+ até dezembro de 2024.

Desenvolver programas locais para aumentar a conscientização e acolhimento de pessoas LGBT+, especialmente em ambientes fabris e times de serviço de campo; bem como criar programas de formação profissional voltado à comunidade LGBT+ e Definir meta de aumento, por negócio, de número de pessoas LGBT+ (autodeclaradas) em cargos de liderança (administrativo, serviço de campo e fábrica).

Aumentar em 5% a população LGBTQIA+ até 2025 - efetuar ações educativas (4 ao ano no mínimo) para todos os funcionários da América Latina.

Possuímos metas de 8% a 10% de contratação de pessoas LGBTI+, com um foco em pessoas trans, em nosso programa de trainees. No programa de jovem aprendiz, também possuímos metas de 8% a 10% de contratação de jovens trans.

Possuímos metas de contratação de pessoas LGBTQIA+, com um foco específico em pessoas trans, em nosso programa de trainees, "Nova Geração". No ano de 2022, 16,2% das pessoas contratadas no programa se autodeclararam LGBTQIA+, um avanço em comparação com 2021, no qual a porcentagem foi de 9%. Para esse ciclo, que se iniciou em janeiro de 2023, a meta é de, pelo menos, 8%.

Recrutamento de 40% de mulheres, 40% de homens e 20% de outros grupos, incluindo LGBTQ+. Novas políticas para paternidade e maternidade, independentemente da identidade de gênero. Novo guia em termos de perspectiva de gênero e diversidade sexual."

Ainda sobre o apoio a uma cultura inclusiva, foi avaliado e considerado como um dos parâmetros para este pilar a utilização de critérios de Diversidade e Inclusão como parte da avaliação de desempenho de líderes seniores. Para essa avaliação, foi considerada a participação em conselhos de entidades sem fins lucrativos, o apoio a conferências e eventos, a liderança de iniciativas internas de Diversidade e Inclusão, entre outros exemplos. Ao todo, 65% das empresas participantes afirmaram considerar iniciativas como as mencionadas na avaliação de desempenho das lideranças.

Na edição anterior, o percentual havia sido de 41%, um aumento significativo na utilização da prática. Ainda vale destacar que apesar do crescimento, esse ainda seguiu sendo um dos critérios mais desafiadores para as empresas participantes, sendo o segundo menos realizado. Ele é apontado como uma tendência a ser seguida nas organizações para melhor avaliação de uma liderança comprometida e engajada com a pauta de Diversidade e Inclusão.

Sua organização utiliza critérios de Diversidade e Inclusão como parte do processo de avaliação de líderes seniores



Em relação a melhores práticas baseadas em dados, o critério avaliado foi a realização de levantamentos anônimos (por exemplo, pesquisas de clima organizacional ou radares de percepção) nas organizações no Brasil, que incluíssem questões qualitativas relacionadas à percepção de inclusão das pessoas colaboradoras LGBTQIA+. **72% das participantes afirmaram realizar pesquisas anônimas com esse teor. Chama atenção que dentre as não certificadas o percentual tenha sido bastante inferior, apenas 29% realizam essa prática.**

A cada 2 anos, aproximadamente, há levantamentos anônimos realizados em sua organização no Brasil que incluem questões qualitativas relacionadas à percepção de inclusão de seus funcionários (as) LGBTQIA+



No entanto, o percentual aumenta em 3 pontos percentuais quando questionado sobre o levantamento demográfico do Conselho (ou outro órgão de governança) incluir a opção de os membros relatarem sua orientação sexual e identidade de gênero ou autoidentidade como LGBTQIA+. Este dado demonstra que as organizações têm se preocupado em traçar um perfil censitário de seu quadro da alta liderança considerando a identidade de gênero e orientação afetivo-sexual, conforme tendências nacionais e internacionais.

O levantamento demográfico do Conselho (ou outro órgão de governança) inclui a opção de os membros relatarem sua orientação sexual e identidade de gênero ou autoidentidade como LGBTQIA+



Análises do capítulo 4: Esforços de treinamento interno e de prestação de contas

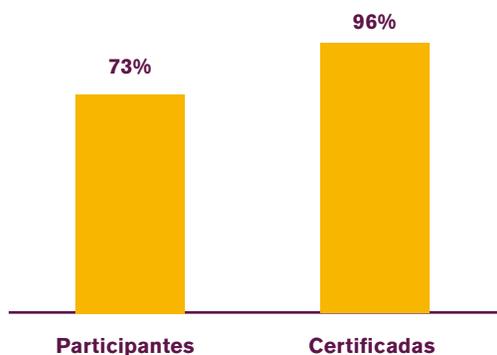
Este pilar visa investigar sobre as práticas de educação realizadas pelas empresas participantes em relação à temática e população LGBTQIA+. Os critérios foram distribuídos entre os três tipos de treinamentos questionados.

Um pouco mais de 70% das empresas realizam treinamento presencial ou online obrigatório para colaboradores (as) recém-contratados (as) sobre, especificamente, o conteúdo da política de não discriminação, igualdade de oportunidades de emprego ou equivalente que determina a não discriminação entre pessoas com base em orientação sexual, identidade de gênero e/ou expressão de gênero. Entre as quais, 99% mencionam especificamente os termos “orientação sexual” e “identidade e/ou expressão de gênero”. E **96% das certificadas** comprovaram realizar este treinamento.

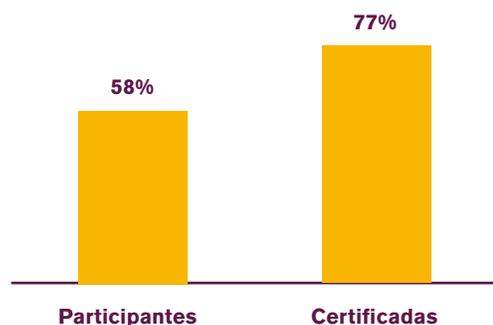
O percentual foi menor em relação a treinamentos direcionados às pessoas que mudaram de área, foram promovidas ou mudaram de nível, e passaram a estar à frente de uma equipe de trabalho, focados nos seguintes temas: vieses inconscientes LGBTQIA+, liderança inclusiva na diversidade sexual e de gênero, aliados eficazes, zonas seguras livres de discriminação ou similares de acordo com as necessidades organizacionais em questões de diversidade sexual e de gênero.

58% das empresas afirmaram e comprovaram realizar, proporção maior em 12 pontos percentuais em comparação a edição do programa HRC Equidade BR de 2023. E entre elas, 97% afirmaram mencionar especificamente os termos “orientação sexual” e “identidade e/ou expressão de gênero” nestes treinamentos. Também foi o tipo de treinamento selecionado em menor proporção entre as empresas certificadas, sendo que 77% afirmaram realizá-lo.

Há treinamento presencial ou online obrigatório para colaboradores (as) recém-contratados (as)?



Qualquer pessoa sujeita a uma mudança de área, promoção ou mudança de nível, na qual esteja à frente de uma equipe de trabalho, deve participar pessoalmente ou online de treinamento obrigatório?



Por sua vez, em relação a treinamentos que reforcem e desenvolvam habilidades para evitar a discriminação e influenciar a inclusão positiva entre e para pessoas com uma perspectiva ou conteúdo LGBTQIA+ e que sejam ofertados para pessoas colaboradoras em geral, média gestão e diretoria, o resultado foi de **87%**. Entre elas, todas afirmaram mencionar especificamente os termos “orientação sexual” e “identidade e/ou expressão de gênero” nestes treinamentos. Entre as certificadas 99% confirmaram ofertar este treinamento.

Há treinamentos que abordem temáticas relacionadas a Diversidade LGBTQIA+, como o desenvolvimento de habilidades para evitar a discriminação e influenciar a inclusão positiva do grupo?



Avaliamos também se no último ano (janeiro a dezembro de 2023), as organizações executaram workshops, treinamentos, conferências ou eventos com foco na temática LGBTQIA+ a fim de promover a não discriminação com base na orientação sexual e/ou identidade de gênero no ecossistema da empresa. **Todas as empresas realizaram.**

Os workshops e treinamentos foram oferecidos em maior proporção para as pessoas colaboradoras, liderança sênior e diretores/gerentes, em 95% dos casos relatados. Enquanto isso, quando se trata de ações educativas para pessoas externas (trabalhadores terceirizados, clientes e fornecedores) a prática cai drasticamente. Este é um ponto de atenção considerando que todas as partes interessadas contribuem para a cultura e reputação das empresas.

Os treinamentos, workshops, conferências ou eventos (com foco na temática LGBTQIA+) realizados durante este ano (janeiro a dezembro de 2023), foram oferecidos aos seguintes públicos:	N Total	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Pessoas Colaboradoras	122	98%	99%
Liderança Sênior	121	98%	99%
Diretores/Gerentes	121	98%	97%
Trabalhadores terceirizados	69	56%	57%
Clientes	64	19%	23%
Fornecedores	23	19%	24%

*As empresas puderam selecionar apenas as alternativas que estivessem em vigor



Essas oficinas e treinamentos foram em sua maioria protagonizadas pelos Grupo de afinidade/ ERG/BRG/GT/Squad de empregados LGBTQIA+ da própria organização, em seguida, por equipe interna, palestrantes e especialistas.

Os treinamentos, workshops, conferências ou eventos (com foco na temática LGBTQIA+) realizados durante este ano (janeiro a dezembro de 2023), foram moderados/facilitados por:	N Total	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad de Funcionários LGBTQIA+	108	87%	92%
Equipe interna da organização	96	77%	87%
Palestrantes, Especialistas ou Consultores Externos	106	85%	87%
Comitê ou Conselho de Diversidade & Inclusão	77	62%	63%
Executivo Sponsor, ONGs da Sociedade Civil, Fórum de Organizações e Direitos LGBTQIA+	51	41%	44%
Outros	3	2%	4%

*As empresas puderam selecionar apenas as alternativas que estivessem em vigor

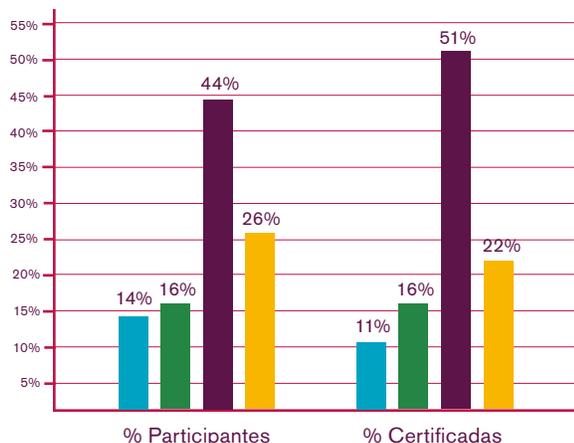


Em relação ao percentual de pessoas que participaram dos treinamentos, conferências ou eventos com foco na temática LGBTQIA+, observa-se que quanto maior a hierarquia, menor o percentual de participação, tanto de modo geral quanto entre as certificadas. É importante que esses eventos contem com ampla participação de todas as pessoas que compõem as organizações, sendo essencial que a alta liderança esteja engajada a fim de fortalecer e priorizar a pauta na organização.

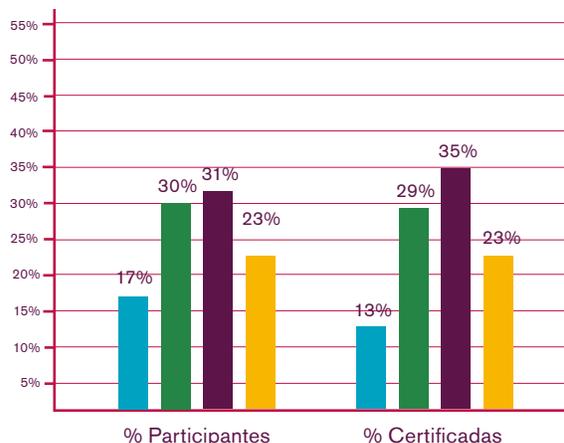
Percentual de pessoas que participaram dos treinamentos, conferências ou eventos com foco na temática LGBTQIA+ por grupos:



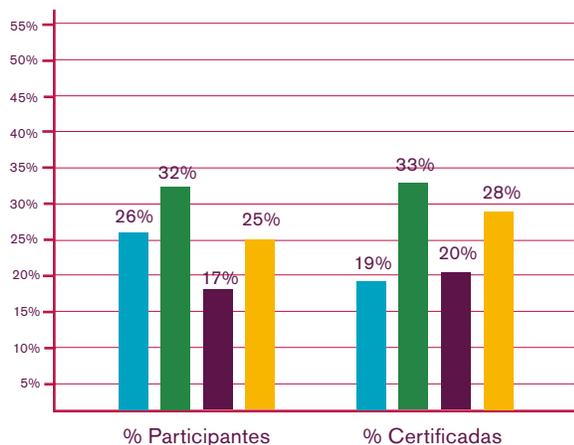
Colaboradores



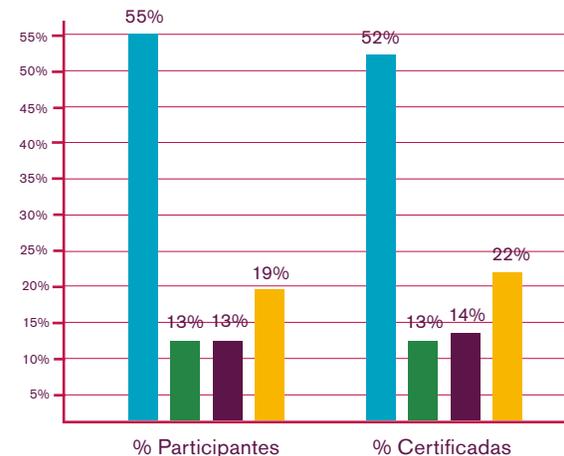
Gestores



Liderança Sênior



Conselho de Administração





59% das empresas afirmaram que oferecem treinamentos e educação com foco na inclusão de pessoas trans, sendo que costumam ofertá-los em maior proporção para a equipe de Recursos Humanos (95%) e Atração de Talentos (92%). Entre as certificadas, a proporção foi semelhante.

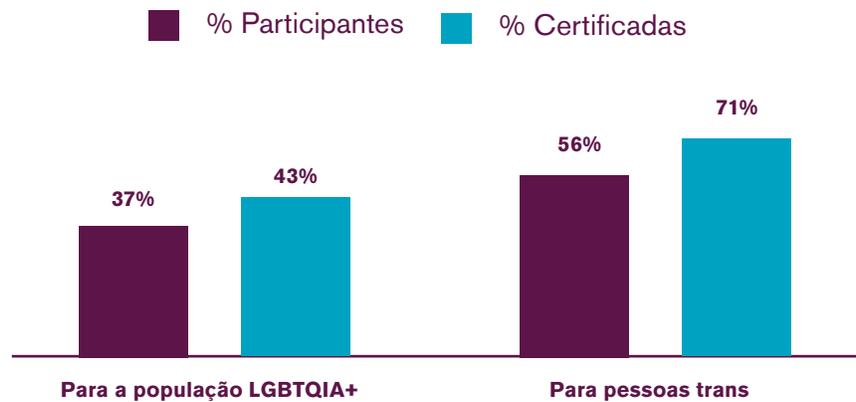
A organização oferece treinamento e educação com foco na inclusão de pessoas trans para as seguintes equipes:	N Total	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Recursos Humanos	69	95%	93%
Atração de talentos	67	92%	93%
Jurídico e Compliance	47	64%	68%
Serviços médicos	29	40%	44%
Segurança e manutenção	28	38%	42%
Serviços alimentares	17	23%	24%

*As empresas puderam selecionar apenas as alternativas que estivessem em vigor



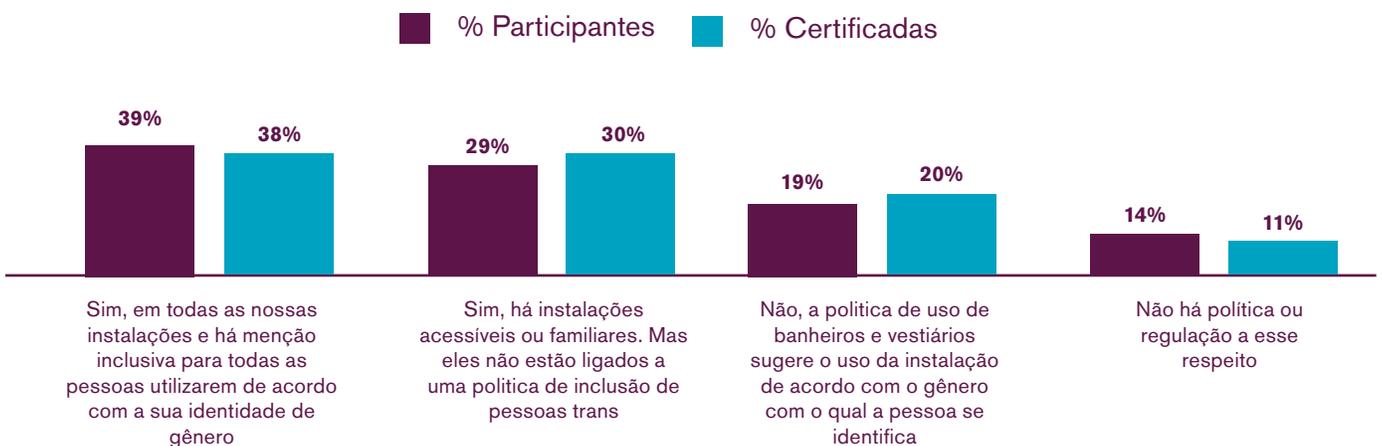
Considerando práticas mais específicas, investigamos se as organizações possuem programas de desenvolvimento de talentos ou aceleração de carreiras com recortes para a população LGBTQIA+: apenas 37% afirmam realizar essa prática; entre as certificadas, o percentual foi de 43%. Especificamente em relação ao recrutamento/ inclusão/ acompanhamento de pessoas trans, 56% das empresas afirmaram ter essa estratégia estabelecida. Entre as empresas reconhecidas esse percentual foi de 71%.

A organização tem programas de desenvolvimento de talentos ou aceleração de carreira voltados para:



Também investigamos se a organização possui banheiros neutros para os gêneros. Cerca de 40% afirmam que em todas as instalações no ambiente de trabalho há menção inclusiva para todas as pessoas utilizarem de acordo com a sua identidade de gênero.

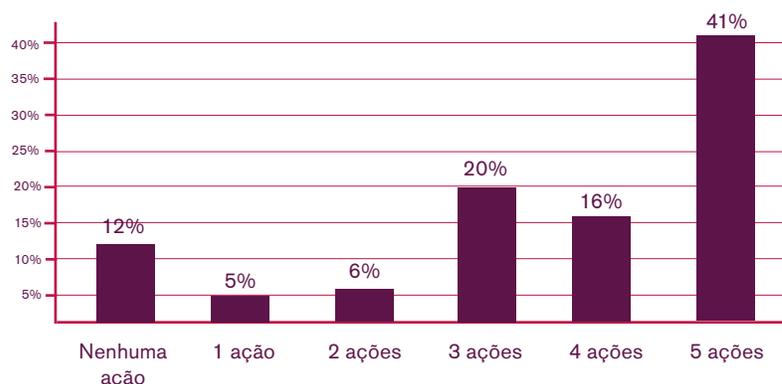
A organização possui banheiros neutros para todos os gêneros?



Análises do capítulo 5: Compromissos Públicos

Um dos pilares mais importantes de avaliação desta pesquisa é a realização de ações que denotem o compromisso público da organização com a comunidade LGBTQIA+. Entre as empresas participantes, **88% afirmaram ter realizado ao menos uma ação. Para atingir a pontuação máxima neste pilar, era necessária a comprovação de até 3 ações realizadas em 2023.** De forma geral, 77% das empresas participantes realizaram de 3 a 5 ações voltadas à comunidade LGBTQIA+.

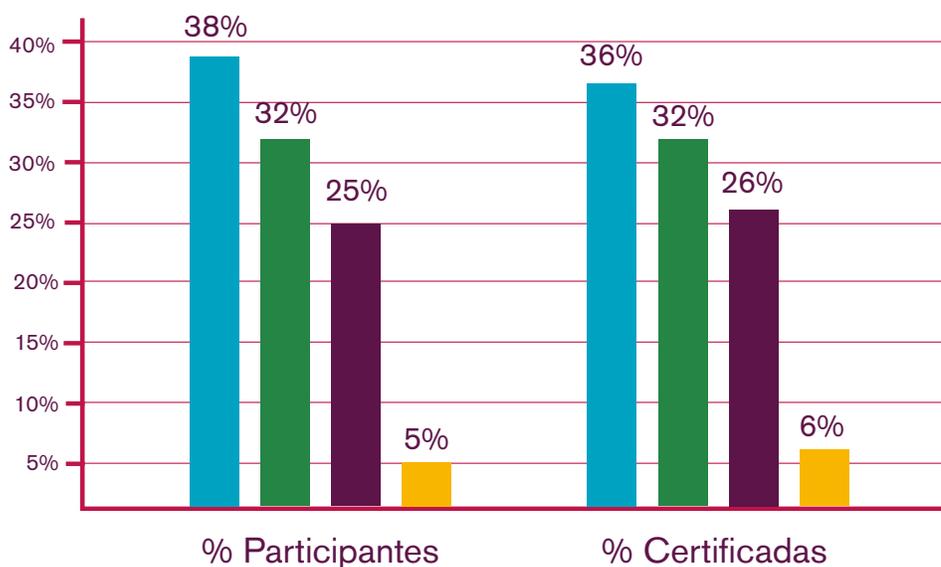
De janeiro a dezembro de 2023, quantas ações ou grupos de ações de compromisso público a organização realizou/realizará com a população LGBTQIA+?



Entre todas as ações realizadas, as de Filantropia/RSC/Impacto Social e Marketing são as mais comuns, tanto entre as participantes quanto entre as certificadas.

Categorias das ações realizadas:

- Filantropia/RSC/Impacto Social
- Marketing
- Recursos Humanos/Recrutamento
- Compras de fornecedores diversos



Entre os compromissos públicos e ações relatados há os seguintes destaques:

A maioria das empresas relatou ser signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e de assumir os 10 compromissos propostos pela organização.

Outra ação bastante relatada foi a realização de campanhas e publicações nas redes das empresas. É interessante que algumas delas publiquem os relatos das próprias pessoas LGBTQIA+ que trabalham na empresa, como forma de dar voz e visibilidade. Muitos ainda se concentram no mês de junho, mês do orgulho LGBTQIA+, mas há aquelas que também realizam publicações considerando as datas de orgulho e referência a cada letra que compõe a comunidade, como o dia da visibilidade trans e dia da visibilidade lésbica;

Também foram realizados eventos voltados às questões LGBTQIA+, bem como o patrocínio de eventos de empregabilidade LGBTQIA+, paradas do orgulho LGBTQIA+ e a prêmios relacionados à diversidade LGBTQIA+. Um projeto destaque entre as ações foi o “Orgulho do meu RG”, que tem como objetivo alterar de forma gratuita o nome e gênero nos documentos de pessoas trans. É realizado pela Bicha da Justiça, uma consultoria jurídica, desde 2021. A iniciativa contou com patrocínio de algumas das empresas participantes;

Ainda nesse sentido, há o diferencial de que organizações do setor jurídico realizaram ações como mutirões para a retificação de nome e/ou gênero de pessoas trans abrigadas, contando com um time de pessoas advogadas realizando o atendimento. Também houve o custeio dos processos e certidões, além do acompanhamento a todos os órgãos para a prevenção de atos discriminatórios;

Ações relacionadas a recursos humanos e recrutamentos - em ampla maioria - estão voltadas a população trans, para a qual as empresas têm buscado realizar parcerias com empresas voltadas para a contratação de pessoas trans, bem como participação em feiras de empregabilidade. Também tem sido elaborados programas de capacitação para pessoas LGBTQIA+ voltados o desenvolvimento profissional e orientação sobre os processos seletivos abertos;

Ações nessa área também tem envolvido parcerias com instituições educacionais, por meio das quais as empresas buscam custear, de forma integral em sua ampla maioria, cursos de ensino superior para pessoas trans;

Foram realizadas parcerias com Organizações Não Governamentais (ONGs), além de doações para essas e para projetos sociais. Além disso, foram destinados recursos financeiros para projetos voltados à causa LGBTQIA+. A Casa 1, Casa Florescer, Casa João Nery e a Casa Neon Cunha são as instituições mais citadas nos compromissos realizados. Também há preocupação com o impacto municipal considerando a cidade e região de atuação das empresas, as quais procuram instituições locais para destinar recursos e fomentar ações;

Destacam-se ainda campanhas de voluntariado que mobilizam muitas pessoas colaboradoras, que além de realizarem doações, também executaram atividades em casas de acolhimento. Sendo exemplo de ação para sensibilização frente às diferentes realidades da comunidade LGBTQIA+, que contribuem na geração do sentimento de solidariedade, empatia e intencionalidade em apoiar a causa;

Por fim, outras atividades relatadas estão relacionadas a ações no âmbito público político, como o posicionamento público contra o Projeto de Lei nº 5.167/09, que previa que a relação entre pessoas do mesmo sexo não pudesse ser equiparada ao casamento ou à entidade familiar, prevista na Constituição Federal como união entre homem e mulher. Como também, a realização de parceria com a prefeitura de São Paulo, a fim de garantir o acesso na rede pública de métodos contraceptivos para homens trans. Tal acesso foi garantido a partir da Nota Técnica nº 05 de outubro de 2023 da Área Técnica de Saúde da Mulher (Secretaria Municipal da Saúde da Prefeitura de São Paulo - SP), que estabeleceu que homens trans passam a ter direito à inserção do medicamento gratuitamente na rede.

Práticas avançadas que já estão sendo realizadas pelas empresas

A partir das análises realizadas pela auditoria dos documentos compartilhados, os pontos qualitativos de destaque mapeados foram:



- O conteúdo dos treinamentos com temáticas relacionadas à pauta LGBTQIA+, como desenvolver habilidades para evitar a discriminação e influenciar a inclusão positiva do grupo, estão bem elaborados e contam com parcerias de consultorias estratégicas e especialistas na agenda para a sua oferta. Há exemplos amplos de cenários para garantir um espaço seguro e acolhedor para a comunidade;
- As participantes também demonstram que um ótimo caminho para aderir e demonstrar comprometimento com população LGBTQIA+ é se tornar uma empresa signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, por meio da adesão à 10 compromissos públicos que são assinados pelo (a) presidente da organização em exercício no país;
- Parcerias com organizações não governamentais focadas na temática LGBTQIA+ também é algo realizado pelas empresas participantes, que merece destaque, sendo a maior parte das iniciativas relatadas associadas a projetos envolvendo pessoas trans. Ações solidárias com a participação de pessoas colaboradoras também são bons exemplos do que tem sido realizado para ampliar empatia e gerar impacto social positivo;
- Benefícios oferecidos exclusivamente para pessoas trans, como o **reembolso de medicamentos, a cobertura para a realização de cirurgias de redesignação sexual e a concessão de licença durante este processo;**
- Ações voltadas ao desenvolvimento profissional de pessoas LGBTQIA+, com foco em pessoas trans, especialmente, incluindo desde ações voltadas para o apoio no processo seletivo a ações de mentoria e desenvolvimento de carreira dessas pessoas;
- Participação em discussões públicas, como a Câmara Técnica da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) para temas ligados às pessoas trans e parcerias com prefeituras para ampliação do acesso a medicamentos;
- O condicionamento de pagamento de bônus e remuneração variável das altas lideranças às metas de Diversidade e Inclusão da empresa, vinculando a liderança a esta pauta e garantindo o seu comprometimento e atuação direta;
- Realização de avaliações nas quais as pessoas lideradas são diretamente questionadas sobre se a liderança investe no desenvolvimento de equipes diversas;

- Grupos de afinidade LGBTQIA+ com planejamentos bem estruturados, que incluem ações robustas e metas anuais bem definidas;
- Priorização na contratação de fornecedores pertencentes a grupos minorizados e contratação de fornecedores diversos; entre algumas organizações, essas contratações estão estipuladas nas metas para remuneração variável.

Também foram mapeadas oportunidades de melhorias:

Tradução para o português de documentos globais de multinacionais;

Número mais significativo de pessoas pretas, pessoas com deficiência e mulheres nos Comitês/Grupos de diversidade, considerando ser essencial que o Grupo, ainda que seja voltado para discussões no âmbito de gênero e sexualidade, vise à interseccionalidade de pessoas Sponsors, coordenadoras, participantes e discussões;

Incluir critérios de Diversidade e Inclusão no processo de avaliação de liderança seniores (pessoas que ocupam cargos de Gerência Sr., Diretoria, Vice-Presidência e Presidência, ou outros de maiores hierarquias/denominações), como por exemplo a vinculação de bonificação financeira ao alcance de metas de diversidade da empresa, ter como um dos pilares de análise de desempenho da liderança o desenvolvimento de práticas de Diversidade e Inclusão para o time direto ou toda a organização.

Maior variedade das ações de compromisso público voltados à população LGBTQIA+. Percebeu-se uma concentração em ações de Marketing nas redes sociais e na mídia e, ainda que sejam importantes para posicionar publicamente as marcas como promotoras da agenda de Diversidade e Inclusão, não devem ser as principais ou únicas ações executadas pelas empresas em torno da pauta LGBTQIA+.

CONCLUSÃO

A participação de todas as 124 empresas na terceira edição da pesquisa HRC Equidade BR - Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharemos no Brasil revela mudanças sutis no cenário em relação ao ano de 2023. **O aspecto mais positivo está relacionado ao alcance da Pesquisa em si, devido ao aumento significativo do número de empresas participantes e certificadas.** De modo geral, os pontos de destaque se mantiveram, alguns com o atingimento de maior nível de complexidade; os pontos de melhoria, por sua vez, mantiveram-se similares:

1. O tema de políticas e benefícios é o que mais se destaca na pesquisa. Ao longo das edições é notória a maior governança das organizações em relação à estruturação da pauta em suas políticas, como regimentos internos e códigos de ética e conduta. Tais práticas também estão consonantes com a maior transparência interna e externa para pessoas interessadas. Felizmente e logo na sequência, há resultados bem positivos entre as empresas participantes em relação a compromissos públicos. Estes indicadores demonstram que as organizações que ainda não iniciaram ações e/ou estruturaram projetos associados a esses temas estão atrasadas e são comparativamente menos atrativas para as pessoas LGBTQIA+ trabalharem no Brasil.
2. Os resultados na frente de educação e sensibilização são ótimos. Porém, no que tange a especificar públicos, conteúdos e obrigatoriedade, ainda há oportunidades. Treinamentos específicos para a liderança e alta liderança, de forma obrigatória e voltados para o maior conhecimento sobre Diversidade e Inclusão, são fundamentais para a capacitação e construção de uma liderança de fato comprometida com o avanço da agenda na organização. Com isso estruturado, também será possível avançar na avaliação de desempenho da liderança em relação a Diversidade e Inclusão através de métricas, por exemplo. A respeito do conteúdo, para além da oferta daqueles voltados a Diversidade e Inclusão de forma geral, é necessário também oferecer conteúdos específicos sobre questões LGBTQIA+, como por exemplo evidenciando as diferentes identidades, suas vivências e práticas de zero discriminação voltadas a população.
3. As respostas referentes ao levantamento de dados também identificaram avanços excelentes! Este ano, um dos critérios de pontuação das empresas considerava a existência de pesquisas qualitativas e métricas de D&I. É interessante notar nesse caso que cada vez mais organizações tem estruturado, a partir de pesquisas qualitativas e quantitativas, o monitoramento de dados relacionados ao tema. Esta é uma ótima prática que deve ser fortalecida nas organizações.
4. Outro desafio importante apresentado no estudo é o avanço das ações para a cadeia de fornecedores da organização, que também pode ser um tema a ser priorizado pelas empresas que estão mais avançadas na jornada.
5. Ainda são poucas as organizações que possuem uma política de Transição de Gênero, contribuindo efetivamente neste tópico. Contudo, muitas possuem benefícios específicos para pessoas colaboradoras trans que vão desde o apoio na retificação de documentos até a subvenção de medicamentos, hormônios e da cirurgia de redesignação. É fundamental que essas práticas estejam estabelecidas através de uma das possibilidades de ação efetiva capazes de tornarem-se um diferencial competitivo.

Acreditamos que esse material possibilitará o avanço das políticas e práticas voltadas à inclusão de pessoas LGBTQIA+ no Brasil, auxiliando empresas que ainda não alcançaram a certificação ou empresas que ainda não participaram da pesquisa. Parabenzamos, mais uma vez, as 79 certificadas.

Human Rights Campaign
Instituto +Diversidade
Fórum de Empresas LGBTQIA+

AGRADECIMENTOS

Os resultados da terceira edição da HRC Equidade BR 2024 celebram o caminho, cada vez mais sólido e pavimentado, em que empresas privadas avançam no país em relação a temática LGBTQIA+. É importante observarmos que as oportunidades mapeadas com este novo levantamento seguem uma linha similar as do ano anterior, o que denota a possibilidade de já possuímos um diagnóstico robusto sobre as prioridades e necessidades a serem trabalhados pelas organizações. É interessante constatar o crescimento das empresas participantes e das empresas certificadas nesta terceira edição, quando comparamos com as edições anteriores.

Gostaríamos de agradecer a todas as organizações participantes, que acreditam em um ambiente mais inclusivo para todas as pessoas e têm consciência de que muito ainda é preciso ser feito. A parte boa é que este diagnóstico traz luz ao caminho que precisa ser percorrido! O compromisso genuíno de vocês, organizações privadas e profissionais de diversidade, direitos humanos e ESG, para criar e promover locais de trabalho inclusivos para a força de trabalho LGBTQIA+ no Brasil, nos inspira a continuar trabalhando, avaliando o que pode ser feito de novo e melhor em cada nova edição, de modo que possamos lutar pelo ideal de alcançar a inclusão de todas as pessoas LGBTQIA+ nos ambientes de trabalho no país.

Agradecimentos especiais

Agradecemos especialmente a todas as pessoas integrantes do time do Instituto +Diversidade e da equipe das áreas de Pesquisas e de Comunicação da +Diversidade, pela robusta campanha de divulgação e contato com as empresas, durante todas as etapas, além da análise e auditoria minuciosa de todas as informações trazidas pelas organizações participantes e da construção do relatório, para posterior validação e complementação de outras instâncias. Um agradecimento especial a Gabriella Gontijo, Bruno Bertazzi e Ana Claudia Banin, responsáveis pelo acompanhamento e condução do projeto como um todo. Muito obrigado!

Também destinamos um agradecimento especial a Orlando Gonzales, Vice-presidente Sênior de Programas, Pesquisa e Treinamento da HRC, RaShawn “Shawnie” Hawkins-SHRM, Diretora Sênior do Programa de Igualdade no Local de Trabalho HRC, Carlhey Bolz, Vice-Diretora de Engajamento de Negócios Globais da HRC, e Baylee Wechsler, Coordenadora Global do Programa de Igualdade no Local de Trabalho HRC, pelo apoio e orientação recebidos da sede da HRC em Washington. Também agradecemos a Robert Villafior e Courtney Ray pela concepção da identidade visual deste relatório HRC Equidade BR 2024. Além disso, Hillary Esquina, Jose Soto e Simon Garcia por sua experiência e assistência em marketing digital. E, por último, a Jared Todd pelo apoio nas comunicações.

Helen Faquinetti, Diretora Executiva do Instituto +Diversidade

Thiago Guarnieri Roveri, Sócio da +Diversidade e Diretor Executivo do Instituto +Diversidade

Lista de Empresas Participantes no Programa Global de Equidade no Trabalho – HRC Equidade BR (2024)

Com o objetivo de promover as empresas que estão utilizando o Programa da HRC para desenvolver seus processos internos, a partir da próxima edição 2025, o programa divulgará todas as empresas participantes da pesquisa Equidade BR. A divulgação será dividida em duas listas distintas, sendo a primeira com os nomes das empresas que atingirem a nota máxima, 100 pontos. A lista a seguir apresentará todas as empresas que responderam à pesquisa, informando apenas os nomes das organizações.

A edição atual da pesquisa, 2024, está introduzindo esse conceito, portanto, solicitamos o aceite das organizações para divulgar a participação, independentemente da pontuação alcançada. Entre as 124 empresas participantes, oito não concederam a autorização caso não fossem certificadas. Após a validação e auditoria dos pontos, temos apenas três empresas que não constam o nome na lista por não autorizarem sua divulgação.

Organizações Participantes do Programa Equidade BR 2024
AB MAURI BRASIL
Accenture
ALCOA
Alstom
AMAZON BRASIL
American Airlines
Amgen
Amil
AMS
Andrade Maia Advogados
Arcos Dorados
Assaí Atacadista
Atento
Avanade
Avery Dennison
BAIN & COMPANY
Banco J.P. Morgan
Banco PAN
Bank of America
BASF
BAT Brasil
Bayer

BCG
BD
Belgo Arames
BETC HAVAS
BMS
Bridgestone Brasil
Bruning Tecnometal
C6 Bank
CAPGEMINI BRASIL
CCR
Cia de Talentos
Citi Brasil
Cognizant
Colgate-Palmolive LTDA
Corteva Agriscience
Cummins
Dell Technologies
Demarest Advogados
Dow
DP6
Eaton
Edelman
Edenred Brasil
EPPO CIDADES INTELIGENTES
ERM Brasil

EY
FedEx Brasil
Flex
Ford
GE HealthCare
GE VERNOVA
GENOMMA LAB BRASIL
Gerdau
Globant
GM Financial
GPA
GPQA
Grupo In Press
Grupo L'Oréal no Brasil
Hilti do Brasil
Hotelaria Accor
Ingredion
Intel
IOS
Itaú Unibanco
J&J
Kearney
Kimberly-Clark
KPMG
Lexmark
Livelo
LLYC
Localiza&Co
Marsh McLennan
Mattel
McKinsey & Company Brasil
Medtronic
MetLife
Mondelez
MSD
Nissan do Brasil
Novo Nordisk
NOVO NORDISK PRODUÇÃO FARMACÊUTICA DO BRASIL
NTT Ltd.

Ocyan
Oracle
PACT
Paschoalotto
PepsiCo do Brasil
Philip Morris Brasil
Pitá Arquitetura
PMR ADVOCACIA
PwC Brasil
Raia Drogasil
Reckitt
Renaissance São Paulo Hotel
SAP
SBIBAE
Schneider Electric
Siemens Energy
SKY
Sodexo
STK BR
Supergasbras
Symrise
TE Connectivity Brasil
Ternium Brasil
Thales Group
Thomson Reuters
Thoughtworks Brasil
TIM Brasil
TozziniFreire Advogados
TRENCH ROSSI WATANABE
Uber Brasil
Vale
Veirano Advogados
Volkswagen
Wabtec
WBD Brasil

