



PROGRAMA GLOBAL DE EQUIDADE NO TRABALHO

Índice Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem

Perguntas frequentes sobre o Índice HRC Equidade BR –
Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem

Sumário - FAQ

1. O que é o Índice HRC Equidade BR Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharem do Programa Global de Equidade no Trabalho da Human Rights Campaign?
2. Quais empresas podem participar da pesquisa?
3. Existe alguma taxa para participar?
4. O que significa Nota Final 100 no Índice HRC Equidade BR?
5. Quais são os critérios adotados para pontuação?
6. Todas as perguntas da pesquisa afetam minha classificação?
7. É necessário ser membro ou apoiador da HRC ou do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+ ou do Instituto +Diversidade para participar e pontuar bem na pesquisa?
8. O que são documentos comprobatórios e quais são solicitados?
9. O que fazer quando um mesmo documento é comprobatório para mais de uma resposta e quando há mais de um documento para uma mesma resposta?
10. Como saberei a minha nota final?
11. Como posso responder a pesquisa?
12. Até quando posso responder a pesquisa?

Ainda ficou com alguma dúvida? Entre em contato!



1. O que é o Índice HRC Equidade BR Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharem do Programa Global de Equidade no Trabalho da Human Rights Campaign?

Desde 2002, a Human Rights Campaign (HRC) realiza o Programa Global de Equidade no Trabalho (CEI, na sigla em inglês), a primeira e mais abrangente avaliação de políticas, práticas e benefícios relacionados a inclusão de pessoas LGBTQIA+ em grandes corporações e negócios nos Estados Unidos. Seguindo o modelo CEI de sucesso, a HRC lançou o Equidad MX em 2016, o Equidad CL em 2018 e o Equidad AR e o Equidade BR em 2021 no México, Chile, Argentina e Brasil respectivamente, para apoiar o desenvolvimento da Inclusão LGBTQIA+ nos locais de trabalho na América Latina.

O HRC Equidade BR está em seu terceiro ano de realização¹ e é uma pesquisa realizada em parceria com a Human Rights Campaign, o Instituto +Diversidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Trata-se de um ótimo instrumento que permitirá que você conheça o nível de progresso de sua organização em relação a inclusão de pessoas LGBTQIA+ e de diversidade sexual e de gênero em seu local de trabalho. Além disso, esta pesquisa servirá de base para a certificação de Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem no Brasil por meio do reconhecimento no Índice Equidade BR do Programa Global de Equidade no Trabalho da Human Rights Campaign.

2. Quais empresas podem participar da pesquisa?

Qualquer empresa do setor privado (não governamental) e com fins lucrativos que tenham atuação no Brasil. O Índice HRC Equidade BR não classifica empregadores (as) ou empresas do setor público.

¹ [Acesse aqui o Relatório Equidade BR 2022.](#)
[Acesse aqui o Relatório Equidade BR 2023.](#)



Esta pesquisa tem como objetivo avaliar o cenário no Brasil, assim, as empresas que atuam como subsidiárias no Brasil de uma empresa multinacional sediada no exterior são bem-vindas a participar também.

3. Existe alguma taxa para participar?

Não, a participação na pesquisa e relatório do Índice HRC Equidade BR é gratuita.

4. O que significa Nota Final 100 no Índice HRC Equidade BR?

As empresas que obtiveram uma classificação de 100% no Índice HRC Equidade BR atenderam a todos os critérios para o ano de 2023 e são reconhecidas como **Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem**.

Os critérios são definidos para incentivar empregadoras a participar do índice e promover as melhores práticas para inclusão LGBTQIA+ no seu local de trabalho, práticas essas que devem ser esperadas de todas as empresas. A intenção é que tais critérios se atualizem a cada ano à medida que mais empresas evoluam e surjam novas melhores práticas.

5. Quais são os critérios adotados para pontuação?

Lançado em 2002, o Índice de Igualdade Corporativa (CEI) da HRC tornou-se um roteiro e uma ferramenta de *benchmarking* para empresas dos E.U.A. no campo em evolução da igualdade LGBTQIA+ nos ambientes de trabalho. A HRC Foundation está comprometida em manter critérios rigorosos, justos e transparentes para o CEI, identificando as melhores práticas emergentes que melhorem as experiências dos (as) funcionários (as) LGBTQIA+ das empresas participantes. Os critérios também são revistos de modo a adaptar-se à realidade dos países aplicados. Por exemplo, alguns critérios adotados para o CEI (EUA) não são aplicados para o Equidade BR.



Igualmente importante, estamos empenhados em fornecer os recursos e informações que permitam que cada negócio atinja uma classificação de 100%.

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

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

Critérios Proteções da Força de Trabalho

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)

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 (30 pontos possíveis)

Critério Grupo de colaboradores (as)

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

O processo de avaliação de desempenho de líderes seniores inclui critérios de diversidade e inclusão. (10 pontos)

Critério Levantamento de dados

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

Pilar III – Esforços de Treinamento Interno e de Prestação de Contas (20 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) até o prazo de submissão da pesquisa. 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+

O treinamento de novos 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)

Os supervisores 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)

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

Pilar IV – Compromissos Públicos (30 pontos possíveis)

As empresas precisarão ter implementado no mínimo três ações/compromissos únicos de qualquer categoria listada (cada ação representa 10 pontos), até a data de submissão da pesquisa. 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 LGBTQIA+, 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 curadoria voltada para pessoas LGBTQIA+ nas 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.

6. Todas as perguntas da pesquisa afetam minha classificação?

Não, apenas as perguntas que possuem pontuação. A pesquisa possui várias perguntas apenas informativas ou de mapeamento de mercado.

Caso tenha interesse em acessar o questionário por completo envie um e-mail para equidadebr@hrc.org para solicitar.

7. É necessário ser membro ou apoiador da HRC ou do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ ou do Instituto +Diversidade para participar e pontuar bem na pesquisa?

Não, a HRC Foundation, o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e o Instituto +Diversidade não exigem que as empresas façam



contribuições financeiras para as organizações co-realizadoras para obter a nota final 100.

8. O que são documentos comprobatórios e quais são solicitados?

Há perguntas que se respondidas afirmativamente requerem a apresentação de documentos comprobatórios que atestem a existência de determinada prática e/ou documento. Por isso, é fundamental que todas as respostas reflitam a realidade atual da organização.

Os documentos comprobatórios devem necessariamente estar identificados como algo elaborado oficialmente pela empresa. Estes documentos podem ser apenas uma página, na qual devem constar os conteúdos solicitados na pergunta.

Os formatos aceitos são em imagem (gif, jpg, jpeg, png, bmp, svg) e documentos/outros (txt, pdf, doc, docx, ppt, pptx, xls,xlsx, csv, swf).

Pedimos que responda com total honestidade e compartilhe o material de comprovação adequado nas perguntas em que é necessário anexar tais documentos. Haverá uma auditoria em toda a documentação comprobatória encaminhada. A entrega de informações falsas e inapropriadas à pergunta autorizará a equipe do Índice HRC Equidade BR a invalidar o documento enviado, e nos casos que sejam de perguntas pontuadas a pontuação será zerada.

Organizamos uma lista dos documentos que podem ser solicitados para comprovar que a organização possui/realiza determinadas práticas, bem como, alguns exemplos de documentos válidos para comprovação: Acesse aqui a [Lista e Exemplos de Documentos Comprobatórios - HRC Equidade BR](#).

Lembrando que a empresa não precisa ter todos os documentos para participar, e, sim, responder de maneira correta e comprovar aquilo que disser possuir.

Caso ainda tenham dúvidas do formato do documento envie um e-mail para equidadebr@hrc.org.



9. O que fazer quando um mesmo documento é comprobatório para mais de uma resposta e quando há mais de um documento para uma mesma resposta?

No primeiro caso, em que um mesmo documento seja comprobatório para mais de uma resposta, é preciso identificar a página que conste os conteúdos solicitados para cada pergunta. Se atente a enviar apenas as informações solicitadas.

Já para o segundo caso, em que há mais de um documento comprobatório para a mesma resposta, sugerimos agrupar os documentos no word, ppt ou pdf. Pode ser com print do conteúdo, desde que esteja visível e evidente que é um documento da empresa.

10. Como saberei a minha nota final?

Será feita uma comunicação individual por e-mail tanto para as empresas que atingirem o resultado para integrar o Índice HRC Equidade BR, quanto para aquelas que não atingirem.

A partir da edição 2024/2025 o Programa Global de Equidade no Trabalho divulgará todas as empresas participantes da pesquisa Equidade BR, de acordo com o consentimento das participantes. A divulgação será dividida em duas listas distintas, sendo a primeira as empresas que atingem a nota máxima, 100 pontos, que continuam sendo divulgadas como as Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+. A segunda lista apresentará todas as empresas que responderam à pesquisa, informando apenas os nomes das organizações.

11. Como posso responder a pesquisa?

Para responder a pesquisa é necessário acessar o [link](#) e concordar com o Termo de Consentimento.

É possível **salvar e continuar respondendo a pesquisa depois**, para isso você receberá um link no e-mail informado após clicar no botão



“Salvar e Continuar Depois”. Certifique-se se o e-mail enviado está na caixa de spam. Também é recomendável que coloque os e-mails de contatos da pesquisa como confiáveis: equidadebr@hrc.org e instituto@maisdiversidade.com.br

Também informamos que na ferramenta da pesquisa ao clicar em “Voltar” os documentos anexados não aparecerão e será necessário anexá-los novamente.

12. Até quando posso responder a pesquisa?

O prazo final para preenchimento da pesquisa é dia **23/02/2024**. Não serão feitas prorrogações.

Ainda ficou com alguma dúvida? Entre em contato!

Ainda ficou com alguma dúvida?

Envie um e-mail para: equidadebr@hrc.org

Human Rights Campaign
Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
Instituto +Diversidade



EQUIDADE BR
PROGRAMA GLOBAL DE
EQUIDADE NO TRABALHO
HUMAN RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION
EM ASSOCIAÇÃO COM
INSTITUTO MAIS DIVERSIDADE



EQUIDADE BR
PROGRAMA GLOBAL DE
EQUIDADE NO TRABALHO
HUMAN RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION
EM ASSOCIAÇÃO COM
INSTITUTO MAIS DIVERSIDADE



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN®



fórum
de empresas
e direitos
lgbti+



INSTITUTO
+DIVERSIDADE