

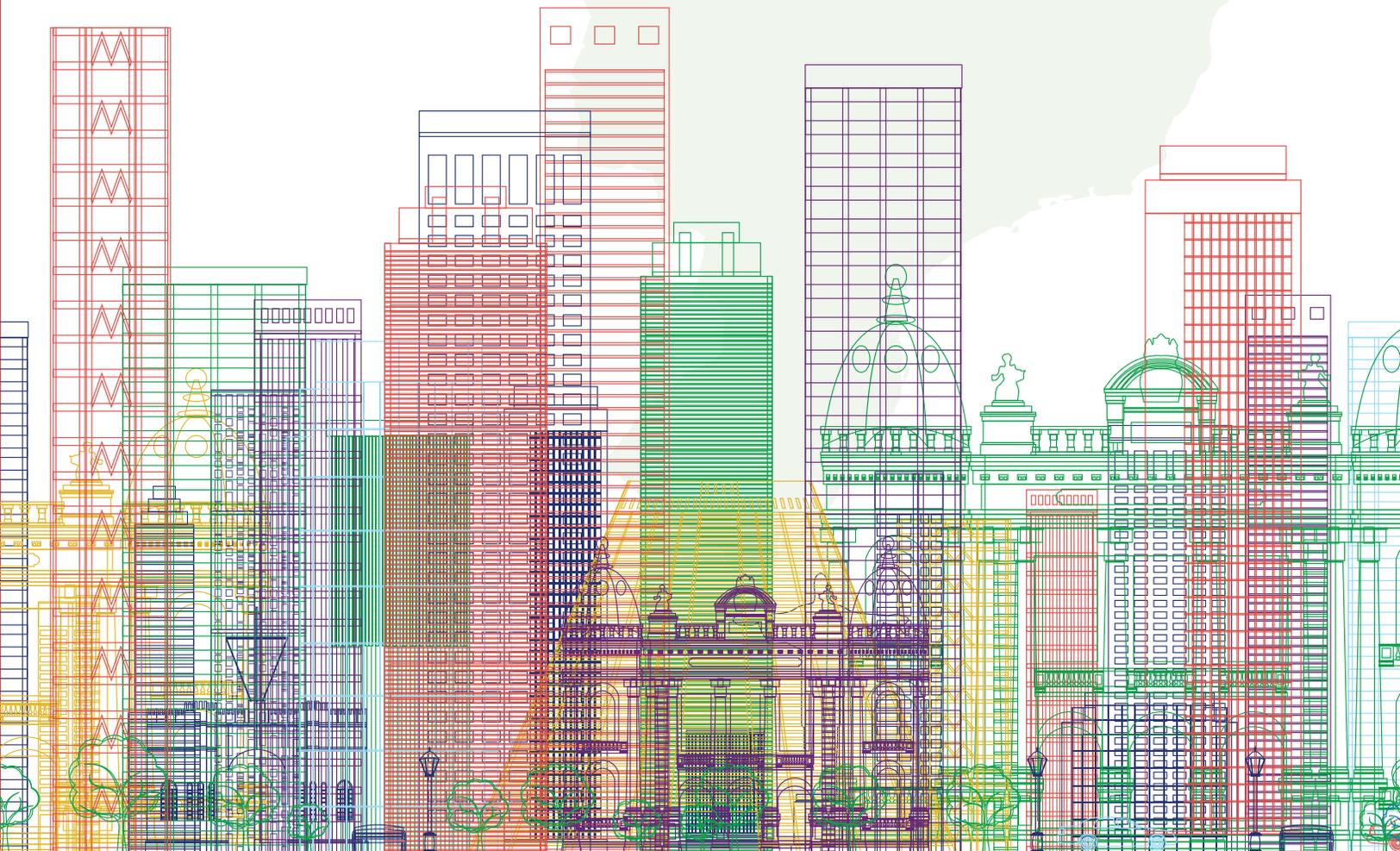


HUMAN  
RIGHTS  
CAMPAIGN  
FOUNDATION

2022

# EQUIDADE BR

MELHORES LUGARES PARA  
TRABALHAR PARA PESSOAS  
LGBTI+



# SUMÁRIO

- 3 CARTA JAY**
- 4 CARTA KEISHA**
- 5 INTRODUÇÃO**
- 6 HRC EQUIDADE BR 2022: Critérios de Pontuação e Metodologia**
  - 6 Como obtemos informações das empresas
  - 7 Convite e participação
- 8 MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR PELA IGUALDADE LGBTI+**
  - 8 IMPORTÂNCIA DA PARTICIPAÇÃO: PERSISTÊNCIA E RENOVAÇÃO
  - 9 Critérios e Pontuação
- 11 DESTAQUE: PROGRAMAS DE EQUIDADE NO TRABALHO**
  - 12 Empresas com Quádrupla Certificação
  - 12 Empresas com Tripla Certificação
- 13 Análises do capítulo 1: Visão demográfica e setorial**
- 17 Análises do capítulo 2: Políticas e documentações formais**
- 22 Análises do capítulo 3: Governança em Diversidade e Inclusão e protagonismo das pessoas LGBTI+ empregadas**
- 29 Análises do capítulo 4: Educação para a diversidade LGBTI+**
- 33 Análises do capítulo 5: Compromissos Públicos**
- 35 Análises do capítulo 6: Monitoramento da Inclusão LGBTI+**
- 40 Principais destaques que as empresas participantes já estão realizando!**
- 40 Melhores Práticas:**
- 41 CONCLUSÃO**
- 42 AGRADECIMENTOS**



**A Human Rights Campaign Foundation tem o orgulho de apresentar o programa Equidade BR 2022, a primeira edição da pesquisa Equidade BR. Este ano, reconhecemos 38 empresas que oferecem locais de trabalho inclusivos para pessoas LGBTI+. Isso reflete o incrível compromisso com a inclusão dentro da comunidade empresarial brasileira e é apenas um ponto de partida para todo o progresso que estamos ansiosos para fazer na adoção de políticas vitais para os colaboradores (as) LGBTI+. Estamos entusiasmados com o caminho que temos pela frente.**

### **Jay Brown**

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



## CARTA KEISHA

Em nome da Human Rights Campaign Foundation (HRCF), o braço educacional da Human Rights Campaign, e a maior organização de direitos civis nos Estados Unidos trabalhando para alcançar a igualdade para lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e queer, estamos emocionados em apresentar a primeira edição da HRC Equidade BR. O programa HRC Equidade BR fornece uma ferramenta de benchmarking baseada em pesquisa, que avalia a igualdade e a inclusão LGBTI+ no local de trabalho entre os empregadores no Brasil. Revisamos a adoção de políticas de não discriminação no local de trabalho, a criação de grupos de recursos de funcionários ou conselhos de Diversidade e Inclusão, analisamos a oferta de treinamento e a participação em atividades públicas de apoio à inclusão LGBTI+.

Enquanto a HRC comemora o 20º aniversário do Corporate Equity Index, a principal ferramenta de benchmarking para corporações e negócios dos EUA, não poderíamos estar mais animados com o incrível trabalho que temos pela frente para promover a igualdade no Brasil. Em seu primeiro ano, a HRC Equidade BR orgulha-se de reconhecer 38 empregadores como “Melhores Empresas para Trabalhar pela Igualdade LGBTI+”. Este ano, há 38 melhores pontuações e 60 empresas participantes.

Temos o compromisso de continuar elevando o nível para garantir que os locais de trabalho em todo o Brasil e em outros lugares criem um ambiente de trabalho seguro onde os (as) funcionários (as) tenham a capacidade de maximizar seu potencial.

A HRC se baseou no sucesso dos programas de igualdade no local de trabalho no México e no Chile, expandindo para a Argentina e o Brasil no ano passado com Equidad AR e Equidade BR, respectivamente.

O trabalho pela igualdade LGBTI+ é um esforço global e agradecemos a defesa, colaboração, compromisso e trabalho das pessoas e organizações que se juntam a nós no esforço para criar um ambiente de trabalho melhor e, finalmente, um mundo melhor para a comunidade LGBTI+. Reconhecemos essa dedicação particularmente em meio a uma pandemia global e dificuldades em todo o mundo.

Para tal, agradecemos aos nossos parceiros de implementação, João Torres e Ricardo Sales pela sua paixão, ambição e dedicação a este importante trabalho. Parabéns a todas as empresas participantes e boas-vindas a todas as empresas que planejam participar nos próximos anos!

### **Keisha Williams**

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



## INTRODUÇÃO

A Human Rights Campaign (HRC), em parceria ao Instituto Mais Diversidade e ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, têm o orgulho de apresentar o resultado da primeira edição da pesquisa de Melhores Lugares para pessoas LGBTI+ Trabalhem no Brasil. Desde 2002, a HRC aplica o Índice de Igualdade de Melhores Lugares para Trabalhar (CEI, na sigla em inglês) nos Estados Unidos, e em 2016 expandiu sua atuação global para apoiar a inclusão de pessoas LGBTI+ na América Latina. Seguindo o modelo CEI de sucesso, a HRC lançou o Equidad MX em 2016 e Equidad CL em 2018, no México e Chile, respectivamente. E pela primeira vez essa pesquisa foi aplicada no Brasil, no mês de dezembro de 2021 a fevereiro de 2022!

O Índice de Igualdade de Melhores Lugares para pessoas LGBTI+ trabalharem é a primeira e mais abrangente avaliação de políticas, práticas e benefícios relacionados à inclusão dessas pessoas em grandes corporações e negócios. Sendo um ótimo instrumento que permite conhecer o nível de progresso das organizações em relação à inclusão de pessoas LGBTI+, de diversidade sexual e de gênero nos seus diferentes ambientes de trabalho. Além de reconhecer estas empresas por seus esforços na criação de uma cultura corporativa inclusiva.

Nesta primeira edição tivemos **60 empresas participantes e, dentre estas, 38 foram reconhecidas como Melhores Empresas para Trabalhar pela Igualdade LGBTI+ em 2022!** Aplaudimos em especial o trabalho destas empresas, bem como, a contribuição da comunidade LGBTI+ e aliados (as) que buscam tornar a inclusão efetiva das pessoas LGBTI+ uma realidade nas empresas e corporações brasileiras. Elogiamos, 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) e HRC Equidad CL (Chile), o HRC Equidade BR (Brasil) reconheceu as empresas brasileiras e multinacionais com atuação no país pelo seu trabalho de inclusão às pessoas LGBTI+ colaboradoras. Os resultados desta pesquisa mostram um número significativo de empresas participantes, considerando que esta é uma primeira edição no Brasil, e que um número robusto de empresas brasileiras e/ou com atuação no país têm realizado e demonstrado esforços para a inclusão de pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho.

O presente relatório visa apresentar os resultados obtidos na primeira edição desta pesquisa, bem como, auxiliar todas as empresas que não alcançaram a nota 100 nesta primeira edição ou empresas que pretendem participar na próxima edição, para visualizarem as melhores práticas para inclusão das pessoas LGBTI+ consideradas neste Índice.

## HRC EQUIDADE BR 2022: Critérios de Pontuação e Metodologia

Os critérios estabelecidos para avaliar o desempenho e o comprometimento das organizações participantes baseiam-se na experiência de implantação do Índice de Igualdade Empresarial (CEI), que desde sua primeira edição em 2002, tornou-se a principal referência de requisitos que uma entidade trabalhista deve cumprir para ser considerado efetivamente como LGBTI+ inclusivo nos Estados Unidos da América.

Os critérios CEI existentes foram analisados e revistos detalhadamente para que, dentre eles, sejam considerados aqueles julgados essenciais e suficientes para fazer parte da certificação HRC Equidade BR. Esta primeira fase de implantação do programa foi projetada para organizações de todos os tamanhos demonstrarem seu compromisso com a inclusão de pessoas LGBTI+ no local de trabalho. Assim, podemos coletar informações extensas e convincentes que nos permitem avançar no crescimento do programa de maneira personalizada e regionalizada de acordo com as necessidades das pessoas LGBTI+ no Brasil.

Regularmente trabalhamos para garantir que esses critérios sejam adaptados à realidade local no Brasil, sejam rigorosos, justos, alcançáveis, mensuráveis e transparentes. Também é importante garantir que gradualmente elevemos o patamar que as organizações estão alcançando neste país, beneficiando a todos os envolvidos, onde o maior interesse 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 poder avaliar as empresas é aquela que é compartilhada diretamente através da pesquisa HRC Equidade BR e por solicitações via e-mail. 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 Mais Diversidade e pela equipe do Global Labor Equity Program da Human Rights Campaign Foundation nos Estados Unidos da América.

Os documentos recebidos são mantidos em segurança e em sigilo pela HRC. Apenas os nomes das organizações que tiveram a pontuação máxima (100) são compartilhados neste relatório.

Cada empresa tem sob sua decisão e liberdade para compartilhar ou publicar os detalhes deste relatório com a 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 nessas questões de inclusão de pessoas LGBTI+.

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 do Equidade BR 2022 foram enviados em dezembro de 2021 para as empresas signatárias do Fórum de Empresas LGBTI+. E também foi realizada a divulgação através das páginas das entidades parceiras, o Fórum de Empresas LGBTI+ e o Instituto Mais Diversidade, no intuito de poder alcançar o maior número de empresas com atuação no Brasil.

A pesquisa foi respondida até início de março de 2022. 104 empresas iniciaram o preenchimento da pesquisa, porém 60 empresas concluíram e enviaram suas respostas, as quais foram oficialmente avaliadas. 22 dessas empresas obtiveram pontuação entre 0 e 90 pontos, e 38 empresas atingiram 100 pontos e, portanto, receberam nosso selo de certificação.

Durante os meses de março a maio, as informações foram analisadas detalhadamente e solicitados os esclarecimentos pertinentes nos casos encontrados. Por fim, em meados de maio, as empresas que atingiram 100 pontos receberam sua classificação final via e-mail, antes de anunciar os resultados publicamente em 9 de junho de 2022.

## MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR PELA IGUALDADE LGBTI+

As empresas que, após avaliação das respostas, atingirem a pontuação máxima de 100 pontos, são reconhecidas como “Melhores Empresas para Trabalhar pela Igualdade LGBTI+” 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 do 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 EUA funciona há 19 anos, está orientado para que o relatório anual sirva como uma declaração pública do compromisso das empresas em prol da inclusão das pessoas no local de trabalho e seu impacto 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 conversa no país.

É importante salientar que, a partir da edição de 2022, qualquer empresa que decida participar do índice e não envie arquivo no ano seguinte continuará incluída na lista, como referência para o crescimento e penetração desse trabalho. Os pontos relacionados às políticas e compromisso institucional 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.



<b>Critérios e Pontuação</b>		<b>Pontuação</b>
<b>Capítulo II. Políticas e Documentações formais de não discriminação</b>		
<b>Critério 1</b>	a. Sua política de Diversidade e Inclusão – formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil – aborda e/ou contém a expressão “orientação sexual” ou “orientações sexuais”?	15 pontos
	b. Sua política de Diversidade e Inclusão – formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil – aborda e/ou contém a expressão “identidade de gênero” ou “identidades de gênero”?	15 pontos
<b>Capítulo III. Governança em Diversidade e Inclusão e protagonismo das pessoas LGBTI+ empregadas</b>		
<b>Critério 2</b>	a. No Brasil, sua organização tem um grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad de pessoas LGBTI+ empregadas reconhecido pela organização?	10 pontos
	b. Sua organização no Brasil tem um Conselho ou Comitê de Diversidade e Inclusão (D&I) 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 empregados (as), incluindo o LGBTI+?	10 pontos
<b>Capítulo IV. Educação para a diversidade LGBTI+</b>		
<b>Critério 3</b>	a. Durante o ano de 2021 (de janeiro a dezembro), sua organização possuía um programa de educação/conscientização/treinamento sobre Diversidade e Inclusão que, entre os temas analisados, incluíam as questões LGBTI+, a fim de evitar discriminação e preconceito com base na orientação sexual e/ou identidade de gênero das pessoas de seu ecossistema?	20 pontos
<b>Capítulo V. Compromissos Públicos</b>		
<b>Critério 4</b>	a. Durante o ano de 2021 (de janeiro a dezembro), sua organização realizou algum compromisso público com a comunidade LGBTI+ no Brasil?	20 pontos
<b>Capítulo VI. Monitoramento da Inclusão LGBTI+</b>		
<b>Critério 5</b>	a. Sua organização no Brasil possui canais de denúncia confidenciais para que seus (suas) empregados (as) possam denunciar possíveis discriminações com base na sua orientação sexual ou identidade de gênero – com a possibilidade de destacar e tratar LGBTIfobia das outras categorias de preconceito e discriminação?	10 pontos
<b>HRC Equidade BR pontuação máxima</b>		<b>100 pontos</b>

A pesquisa da HRC Equidade Brasil avaliou as empresas e corporações brasileiras através de cinco pilares fundamentais para a inclusão LGBTI+:

- Políticas e documentos institucionais de não discriminação;
- Governança em Diversidade e Inclusão;
- Educação para a diversidade LGBTI+;
- Compromissos Públicos;
- Monitoramento da inclusão LGBTI+.

### **CRITÉRIO 1 (30 pontos)**

#### **Políticas e Documentos Institucionais de Não Discriminação**

As empresas devem listar expressamente os termos “orientação sexual” e “identidade de gênero” em sua Política de Diversidade e Inclusão ou em documentos institucionais.

### **CRITÉRIO 2 (20 pontos)**

#### **Governança em Diversidade e Inclusão**

As empresas devem ter em sua estrutura grupos de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad de colaboradores (as) LGBTI+ e Conselhos ou Comitês de Diversidade & Inclusão que acompanha o desdobramento da estratégia total de D&I nas ações práticas da empresa.

### **CRITÉRIO 3 (20 pontos)**

#### **Educação para a diversidade LGBTI+**

Durante o ano de 2021, as empresas possuíram um programa de educação/conscientização/ treinamento sobre Diversidade e Inclusão que, entre os temas analisados, incluíam as questões LGBTI+, de modo a evitar discriminação e preconceito com base na orientação sexual e/ou identidade de gênero das pessoas de seu ecossistema

### **CRITÉRIO 4 (20 pontos)**

#### **Compromissos Públicos**

As organizações realizaram algum compromisso público com a comunidade LGBTI+ no Brasil. Esses compromissos podem incluir: campanhas de marketing, publicidade, redes sociais corporativas, patrocínio de seminários, intervenções públicas, advocacy, publicação e patrocínio de posts em redes sociais, patrocínio de eventos voltados à comunidade LGBTI+, filantropia para organizações LGBTI+ no Brasil, fomento de projetos de impacto social para a população LGBTI+ em vulnerabilidade, atividades do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, participação ou patrocínio da Parada do Orgulho LGBTI+, patrocínios de feiras de carreira para esse e ações de voluntariado.

### **CRITÉRIO 5 (10 pontos)**

#### **Monitoramento da inclusão LGBTI+**

Uma das formas consideradas para o monitoramento da inclusão foi a existência de canais de denúncia confidenciais para que seus (suas) empregados (as) possam denunciar possíveis discriminações com base na sua orientação sexual ou identidade de gênero – com a possibilidade de destacar e tratar LGBTIfobia das outras categorias de preconceito e discriminação.

## DESTAQUE: PROGRAMAS DE EQUIDADE NO TRABALHO

Graças ao trabalho da Human Rights Campaign com empresas nos Estados Unidos da América, centenas de milhares de trabalhadores LGBTI+ e suas famílias se beneficiam de políticas e práticas inclusivas no local de trabalho. Dando continuidade ao sucesso sem precedentes do Corporate Equality Index (CEI), muitas multinacionais sediadas nos Estados Unidos da América expressaram sua necessidade de replicar essas práticas por meio de suas subsidiárias internacionais. Com isso a Fundação HRC 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 LGBTI+ no local 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 da América e a Câmara de Comércio Americana, a Fundação HRC fez uma parceria com a ADIL

Diversity and Labor Inclusion para lançar oficialmente o HRC Equidad MX: Programa Global pela Igualdade no Trabalho 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 que incluem pessoas LGBTI+ em todo o país.

A Fundação HRC então expandiu seus esforços de inclusão trabalhista LGBTI+ para o sul do continente, em parceria com a Fundación Iguales, o maior grupo de defesa LGBTI+ do Chile, para promover políticas e proteções inclusivas LGBTI+ entre empresas e corporações chilenas por meio da HRC Equidad CL. Lançado em 2018, o programa com sede no Chile avaliou mais de 30 empresas em seu relatório inaugural de 2019 e 15 delas receberam a designação da HRC de “LGBTI+ Best Places to Work”. Em seu índice de 2021, eles relataram a participação de 96 empresas, das quais 28 obtiveram essa certificação local.

Com essas conquistas no México e no Chile, a Fundação HRC entrou em contato com inúmeras pessoas e entidades em todo o continente americano interessadas em levar este programa de trabalho a mais países. Por isso, este ano o lançamento do HRC Equidad AR foi anunciado de mãos dadas e em aliança com o Instituto de Políticas Públicas LGBTI+ da Argentina. Assim como no Brasil com o Instituto Mais Diversidade e o Fórum de Empresas LGBTI+ para HRC Equidade BR.

## Empresas com Quádrupla Certificação

As seguintes 7 empresas têm a distinção de obter a maior pontuação das nossas certificações, tanto no CEI, Equidad MX, Equidad CL e Equidade BR.

Accenture	GE
Adidas	J.P. Morgan
BASF	SAP
Cummins, Inc.	

## Empresas com Tripla Certificação

As seguintes 20 empresas têm a distinção de obter a maior pontuação das nossas certificações, tanto no CEI, Equidad MX e Equidade BR.

3M	Kearney
Accenture	Lexmark
Adidas	Mondelez
Bain & Company	NielsenIQ
BASF AS	Oracle Sistemas
Becton Dickinson S.A	Philip Morris
Corteva Agriscience	Pricewaterhousecoopers Auditores Independentes
Cummins, Inc.	SAP
GE	TE Connectivity
J.P. Morgan	Thomson Reuters



## ANÁLISES DO CAPÍTULO 1: VISÃO DEMOGRÁFICA E SETORIAL

Nesta primeira edição da pesquisa HRC Equidade BR, 60 empresas corporativas no Brasil responderam à pesquisa e, dentre elas, 38 obtiveram a pontuação máxima e receberam a certificação de “Melhores Lugares para Trabalhar LGBTI+”. **Sessenta e três por cento (63%) das empresas participantes atingiram a pontuação máxima (100) nesta edição. Parabéns!**

### TOTAL DE EMPRESAS PARTICIPANTES POR SETOR/RAMO:

Setor/Ramo	Numero de Empresas	% de Empresas
Tecnologia	9	15%
Consultoria, Gestão e Serviços	9	15%
Financeiro	6	10%
Jurídico	6	10%
Bens de Consumo	4	7%
Varejo	4	7%
Químico e Petroquímico	3	5%
Saúde	2	3%
Telecomunicações	2	3%
Agronegócio	2	3%
Mineração, Siderurgia e Metalurgia	2	3%
Hotelaria e Turismo	2	3%
Energia	2	3%
Outros	2	3%
Farmacêutico	1	2%
Transporte e Logística	1	2%
Construção Civil e Engenharia	1	2%
Autoindústria	1	2%
Eletroeletrônicos	1	2%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

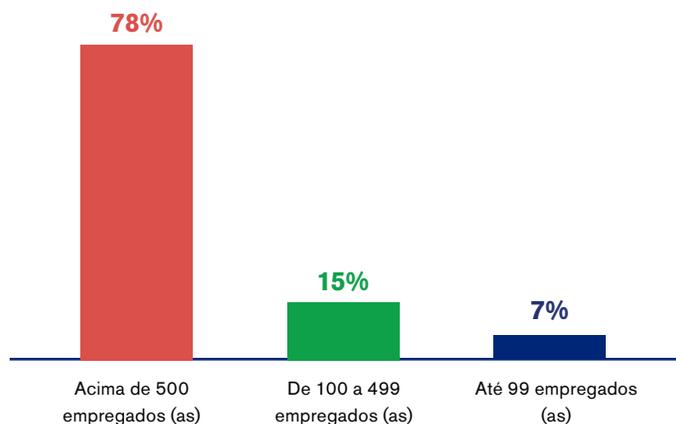
## SETOR/RAMO DAS EMPRESAS CERTIFICADAS:

Setor/Ramo	Numero de Empresas	% de Empresas
Consultoria, Gestão e Serviços	5	13%
Tecnologia	5	13%
Jurídico	4	11%
Bens de Consumo	3	8%
Financeiro	3	8%
Químico e Petroquímico	3	8%
Agronegócio	2	5%
Mineração, Siderurgia e Metalurgia	2	5%
Varejo	2	5%
Autoindústria	1	3%
Consultoria	1	3%
Eletroeletrônicos	1	3%
Energia	1	3%
Farmacêutico	1	3%
Hotelaria e Turismo	1	3%
Outros	1	3%
Saúde	1	3%
Transporte e Logística	1	3%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

## NÚMERO APROXIMADO DE COLABORADORES/AS DAS EMPRESAS:

**O público de empresas participantes no índice é, em sua maioria, composto por organizações de grande porte.** De todas as empresas participantes, 47 delas empregam acima de 500 colaboradores (as), 9 delas possuem entre 100 a 499 colaboradores (as) e 4 empregam até 99 colaboradores (as) no Brasil.

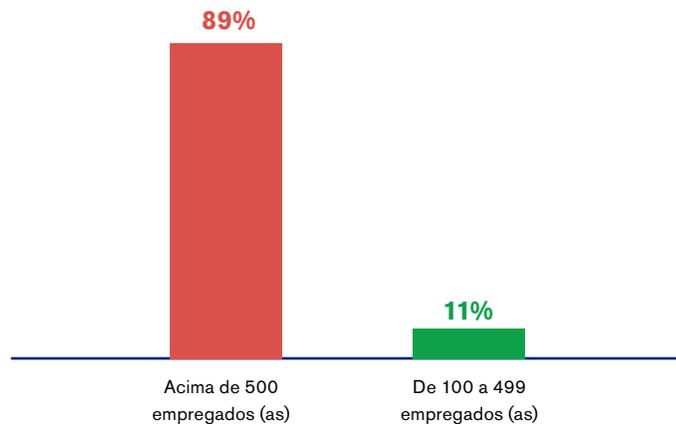
Qual o número total aproximado de empregados(as) da sua organização no Brasil?



## NÚMERO APROXIMADO DE COLABORADORES/AS DAS EMPRESAS CERTIFICADAS:

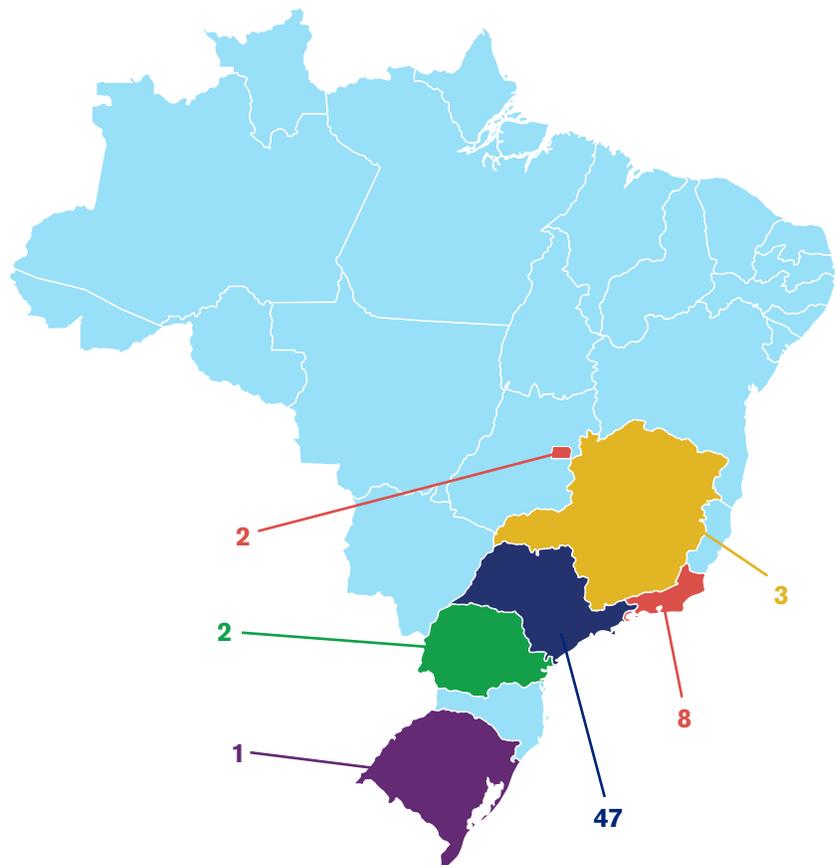
Entre as **empresas certificadas**, 89% delas empregam mais de 500 colaboradores (as) e 11% entre 100 a 499 colaboradores (as) no Brasil.

Qual o número total aproximado de empregados(as) da sua organização no Brasil?



## LOCALIZAÇÃO DA SEDE DAS EMPRESAS PARTICIPANTES POR UF

**80% das empresas que participaram da pesquisa possuem a sua sede localizada no estado de São Paulo, seguido de 12% no Rio de Janeiro.** Essa informação demonstra o quanto as empresas seguem tendo suas sedes localizadas na região Sudeste, com maior presença no eixo Rio-São Paulo. O que se manteve entre as empresas certificadas.



\*Houve empresas que se inscreveram em mais de um Estado.



## LISTA DAS EMPRESAS CERTIFICADAS

Abaixo celebramos as 38 empresas certificadas este ano!

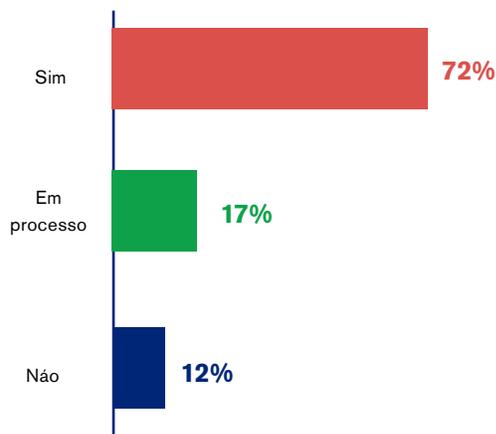
Empresa	Nota
3M DO BRASIL LTDA	100
Accenture do Brasil Ltda	100
Adidas do Brasil	100
Alcoa	100
Atento Brasil	100
Bain & Company	100
BASF AS	100
Becton Dickinson S.A	100
C6 Bank	100
Carrefour Comercio e Industria LTDA	100
Chubb	100
CI&T	100
Corteva Agriscience do Brasil	100
Cummins	100
Demarest Advogados	100
Flex	100
GE do Brasil	100
Gerdau	100
J.P. Morgan	100
Kearney	100
Lexmark International do Brasil	100
Localiza	100
Mondelez	100
NielsenIQ	100
Novo Nordisk Produção Farmacêutica do Brasil Ltda	100
Oracle do Brasil Sistemas	100
Philip Morris Brasil	100
Pricewaterhousecoopers Auditores Independentes	100
Renaissance São Paulo Hotel	100
SAP	100
Symrise Aromas e Fragrâncias Ltda	100
TE Connectivity Brasil	100
Thomson Reuters	100
TozziniFreire Advogados	100
Trench Rossi Watanabe	100
Veirano Advogados	100
Via	100
Yara Brasil Fertilizantes	100

## ANÁLISES DO CAPÍTULO 2: POLÍTICAS E DOCUMENTAÇÕES FORMAIS

Quase  $\frac{3}{4}$  (72%) 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 89%.

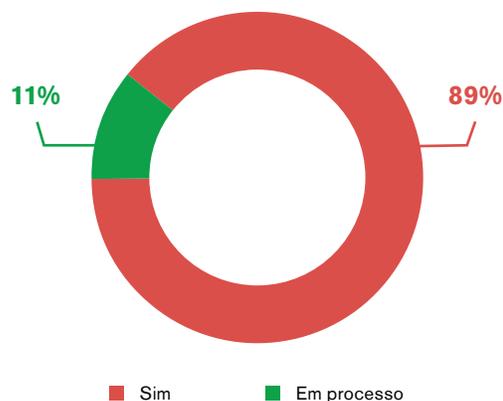
Sua organização tem uma política de Diversidade e Inclusão formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil?

**Todas as empresas**



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

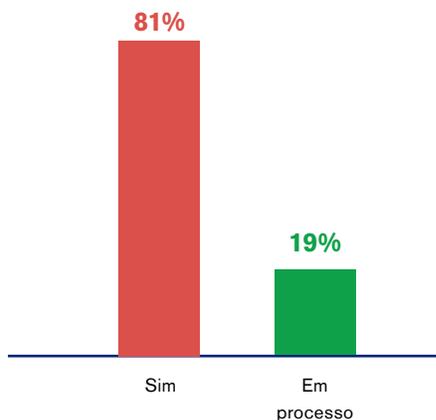
**Empresas certificadas**



Dentro das empresas que possuem uma política de D&I, 81% delas levam em consideração a **diversidade sexual (ou LGBTI+) e de gênero como um tema estratégico** ou pilar estratégico do trabalho da organização. Ou seja, cerca de  $\frac{3}{4}$  delas consideram a diversidade sexual (LGBTI+) e de gênero como um tema estratégico do trabalho da organização. Entre as empresas certificadas esse percentual também foi de 89%.

Sua política de D&I considera a diversidade sexual LGBTI+ e de gênero como um tema estratégico do trabalho na organização e isso está explícito na política?

**Todas as empresas**



Sua política de D&I considera a diversidade sexual LGBTI+ e de gênero como um tema estratégico do trabalho na organização e isso está explícito na política?

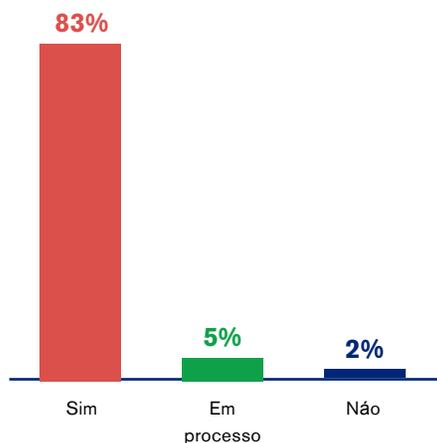
**Empresas certificadas**



Entre as empresas participantes 83% possuem uma política de D&I ou documentos institucionais que abordam e/ou contêm a expressão **“orientação sexual”** ou **“orientações sexuais”** e o mesmo percentual em relação à expressão **“identidade de gênero”** ou **“identidades de gênero”**.

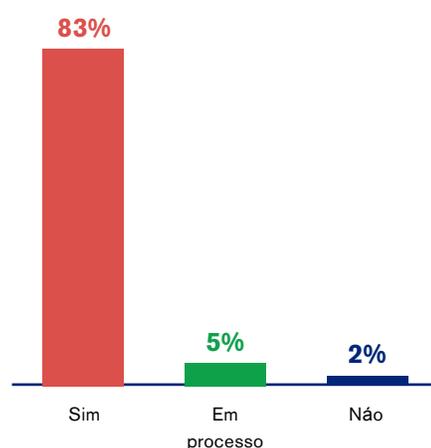
Sua política de D&I formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil – aborda e/ou contém a expressão “orientação (ões) sexual (ais)”?

**Todas as empresas**



Sua política de Diversidade e Inclusão – formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil – aborda e/ou contém a expressão identidade (s) de gênero”?

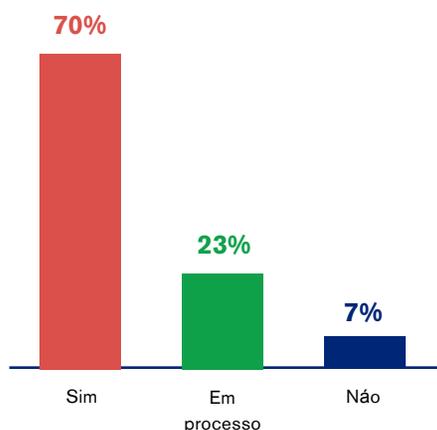
**Todas as empresas**



Mais de 2/3 (70%) **das empresas participantes da pesquisa** possuem um **manual de boas práticas antidiscriminação** ou cartilhas de diversidade disseminados no Brasil e que estão em português. Entre as empresas com tiraram a nota 100, 79% disseram possuir um manual de boas práticas.

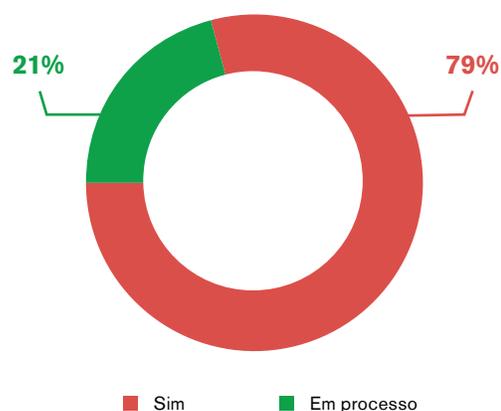
Sua organização tem um manual de boas práticas antidiscriminação ou cartilhas de diversidade disseminados no Brasil e em português?

**Todas as empresas**



Sua organização tem um manual de boas práticas antidiscriminação ou cartilhas de diversidade disseminados no Brasil e em português?

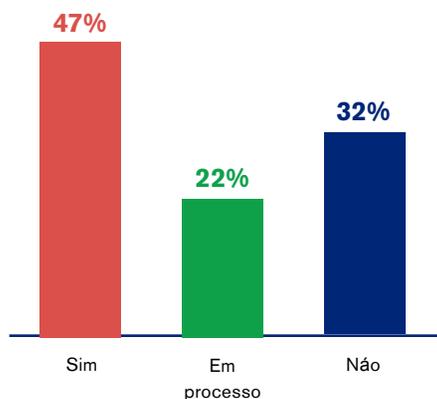
**Empresas certificadas**



Cerca de 2/4 (47%) das empresas participantes da pesquisa possuem uma **política disseminada e que estende a fornecedores** e/ou à cadeia de valor. Quando observamos essa proporção entre as empresas certificadas, 61% estendem a política para fornecedores e 21% estão em processo.

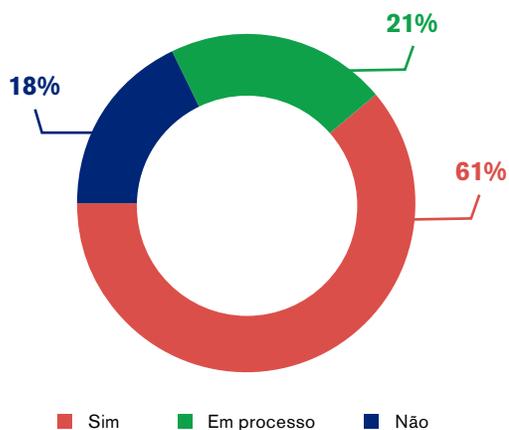
Sua organização tem uma política disseminada e aplicada no Brasil, estendida a fornecedores e/ou à cadeia de valor com quem sua organização tem relacionamento?

**Todas as empresas**



Sua organização tem uma política disseminada e aplicada no Brasil, estendida a fornecedores e/ou à cadeia de valor com quem sua organização tem relacionamento?

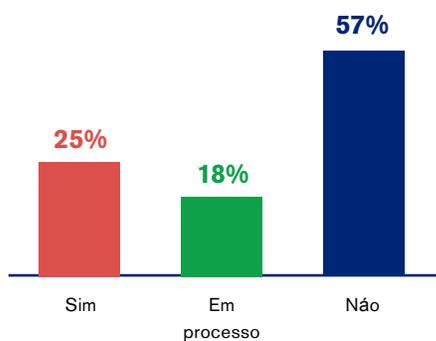
**Empresas certificadas**



1/4 (25%) das empresas participantes da pesquisa possuem uma **política de Transição de Gênero em vigor** para seus (suas) colaboradores (as) trans. Já entre as empresas certificadas esse percentual é de 32% e 16% em processo.

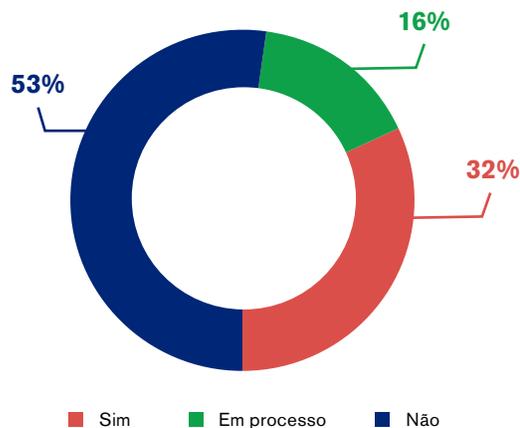
Sua organização no Brasil tem uma Política de Transição de Gênero em vigor, formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil, para as pessoas trans empregadas?

**Todas as empresas**



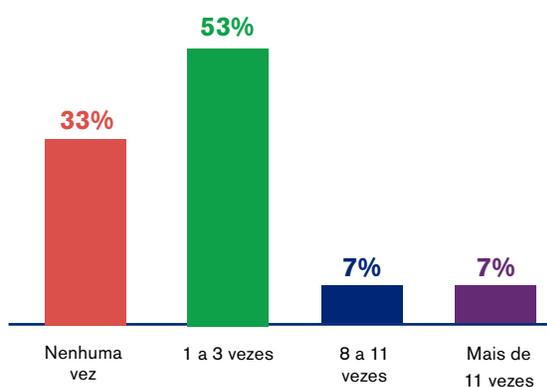
Sua organização no Brasil tem uma Política de Transição de Gênero em vigor, formalizada, escrita, divulgada e aplicada no Brasil, para as pessoas trans empregadas?

**Empresas certificadas**

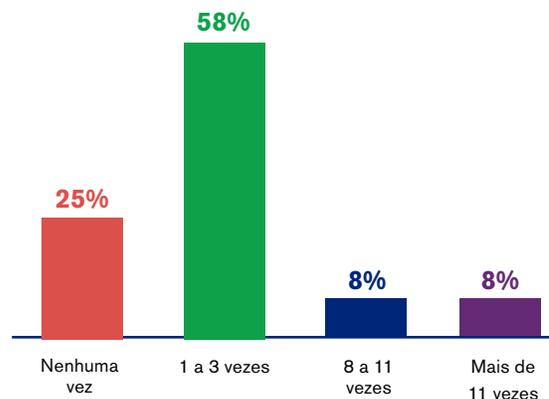


Dentro **das empresas que possuem uma política de Transição de Gênero, em 2/4 (53%) delas esse processo foi requisitado e usado mais de 1 a 3 vezes pelos seus colaboradores (as)**. A distribuição entre as empresas que foram reconhecidas como Melhores Lugares para Trabalhar foi um pouco maior em relação ao uso, em que 58% o processo foi requisitado e usado mais de 1 a 3 vezes pelos seus colaboradores (as).

Quantas vezes esse processo foi requisitado e usado pelos empregados(as) desde que foi criado?  
**Todas as empresas**



Quantas vezes esse processo foi requisitado e usado pelos empregados(as) desde que foi criado?  
**Empresas certificadas**



Os principais pilares abordados pelas empresas participantes na política de Diversidade e Inclusão, classificados em ordem de maior frequência, foram:

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
LGBTI+	52	87%	100%
Raça/Etnias	51	85%	100%
Equidade de Gênero	51	85%	97%
Pessoas com Deficiência	49	82%	95%
Gerações	35	58%	66%
Migrantes e/ou pessoas em situação de refúgio	15	25%	34%
Outro	12	20%	18%
Não é aplicável	7	12%	-
<b>Total de Empresas</b>	-	<b>60</b>	<b>38</b>

\* As empresas poderiam selecionar apenas as alternativas que estejam em vigor.

Os pilares LGBTI+, Equidade de Gênero e Raça são os mais frequentes nas Políticas de Diversidade e Inclusão das empresas participantes. É evidente que entre as certificadas o pilar LGBTI+ esteja presente em todas elas, e é algo muito positivo que o de Racial também esteja. Em contrapartida, pilares que abordam Pessoas com Deficiência, Gerações e Migrantes estão presentes em menor proporção, respectivamente.

A tabela mostra as diversas formas que as 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	38	72%	74%
Está contida em um Regimento Interno de Conduta	32	60%	84%
Está contida em um Código de Ética	31	58%	61%
É publicada no site da organização do Brasil	27	51%	58%
É publicada no site da matriz (global)	24	45%	47%
É comunicada fisicamente em pôsteres fixos e infográficos ou telas de TV que é exibida em alguns espaços de trabalho	20	38%	39%
É publicada no site público regional (américa latina)	17	32%	39%
Pode ser consultada fisicamente em todos os escritórios de trabalho (manuais, guias, etc.)	14	26%	37%
Outro	14	26%	24%
Não é aplicável	12	23%	-
<b>Total de Empresas</b>	-	<b>60</b>	<b>38</b>

É interessante notar que a forma de comunicação mais utilizada pelas empresas certificadas sobre as políticas de D&I é através do Regimento Interno de Conduta (84%), enquanto entre todas as empresas participantes essa é a segunda forma mais utilizada, sendo a comunicação pela internet ou em sistemas online a primeira.

## ANÁLISES DO CAPÍTULO 3: GOVERNANÇA EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO E PROTAGONISMO DAS PESSOAS LGBTI+ EMPREGADAS

Quase 90% (52 empresas) das empresas participantes possuem um grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad de pessoas LGBTI+ empregadas que seja reconhecido pela organização no Brasil.

No Brasil, sua organização tem um grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad de pessoas LGBTI+ empregadas reconhecido pela organização?

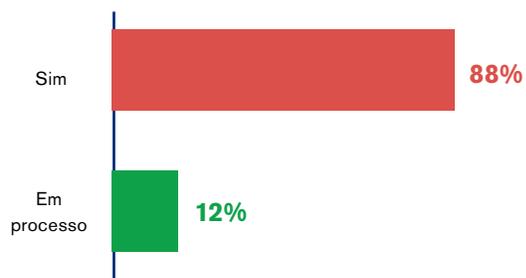
**Todas as empresas**



E entre essas que possuem um grupo, 88% têm uma estratégia definida e um plano de ação anual validado pela organização, de modo a garantir os avanços da agenda em Diversidade & Inclusão. Entre as empresas certificadas esse percentual foi de 89%.

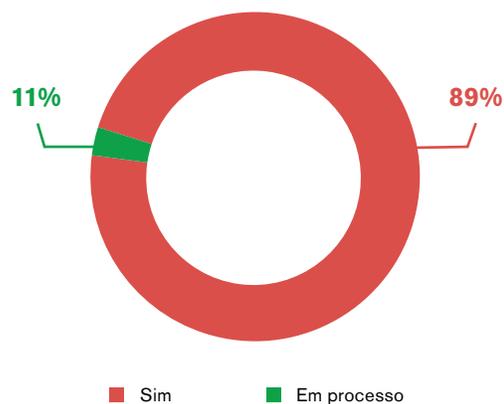
Este grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad de pessoas LGBTI+ empregadas tem uma estratégia definida e um plano de ação anual validado pela organização para garantir os avanços da agenda?

**Todas as empresas**



Este grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad de pessoas LGBTI+ empregadas tem uma estratégia definida e um plano de ação anual validado pela organização para garantir os avanços da agenda?

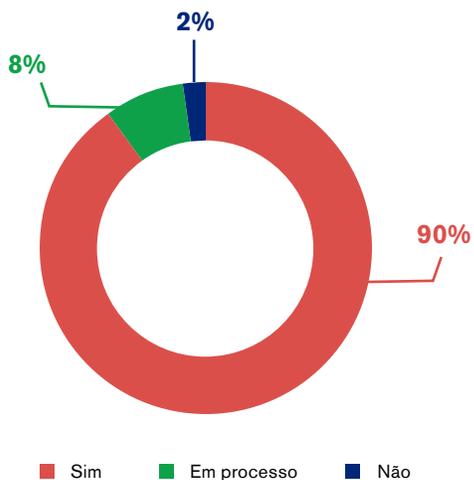
**Empresas certificadas**



90% possuem um Sponsor Executivo Sênior como patrocinador, entre as empresas certificadas esse percentual é de 95%. 71% são exclusivamente lideradas por pessoas LGBTI+ da empresa e em todas as pessoas aliadas, ou seja, que não se identificam necessariamente como LGBTI+, podem participar do grupo. Entre as empresas certificadas o percentual também foi de 71%.

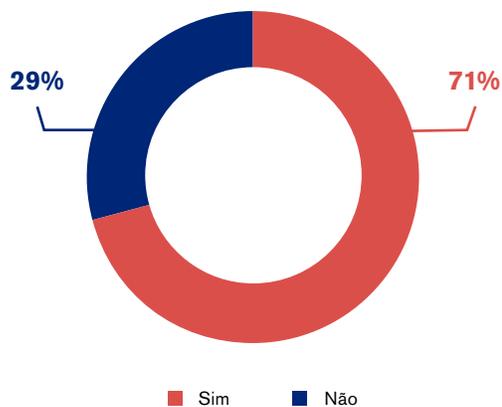
Possui um Sponsor Executivo Sênior como patrocinador?

**Todas as empresas**



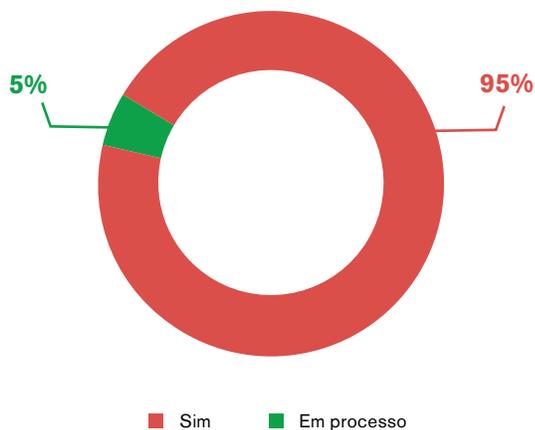
Grupo de afinidade LGBTI+ é exclusivamente liderado por pessoas LGBTI+ empregadas?

**Todas as empresas**



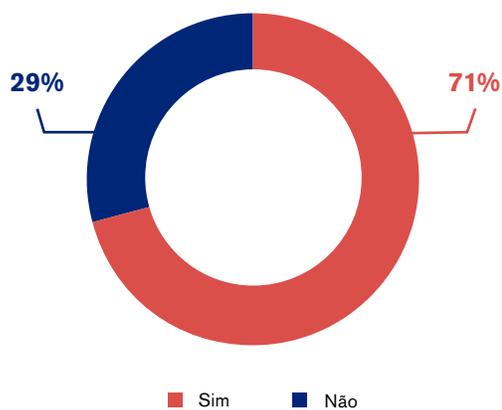
Possui um Sponsor Executivo Sênior como patrocinador?

**Empresas certificadas**



Grupo de afinidade LGBTI+ é exclusivamente liderado por pessoas LGBTI+ empregadas?

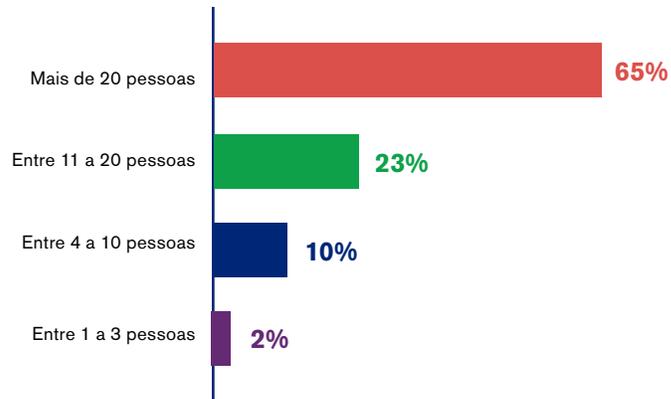
**Empresas certificadas**



A proporção de membros, aproximada, dos grupos de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad ocorre da seguinte maneira:

Quantas membros (aproximadamente) o grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad LGBTI+ tem no Brasil?

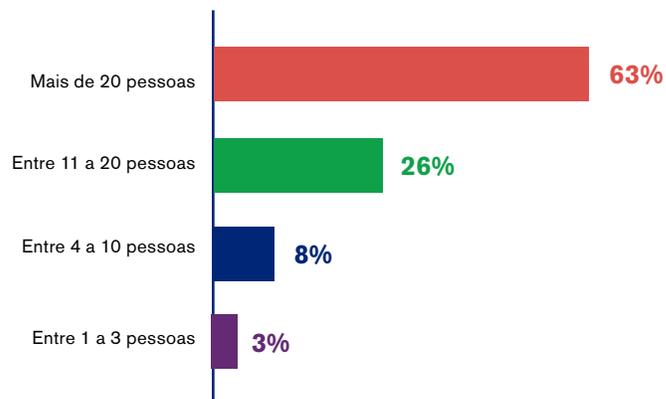
**Todas as empresas**



E entre as empresas certificadas a distribuição se manteve de forma semelhante:

Quantas membros (aproximadamente) o grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad LGBTI+ tem no Brasil?

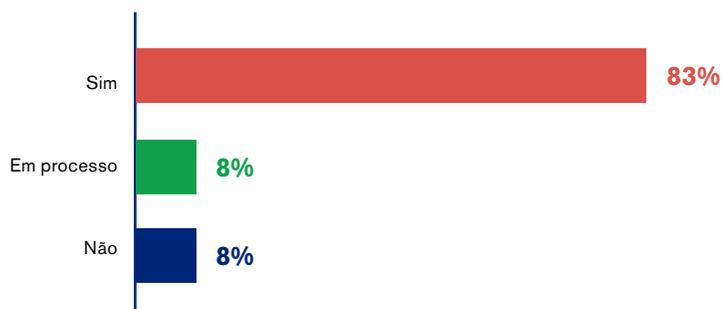
**Empresas certificadas**



Das empresas participantes da pesquisa 83% possuem um Conselho ou Comitê de Diversidade & 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 empregados (as), incluindo o LGBTI+.

Sua organização no Brasil tem um Conselho ou Comitê de Diversidade e Inclusão (D&I) que acompanha o desdobramento de estratégia total de D&I nas ações práticas decorrentes para todos seus grupos de afinidade/ERGs/BRGs/GTs/Squads de empregados?

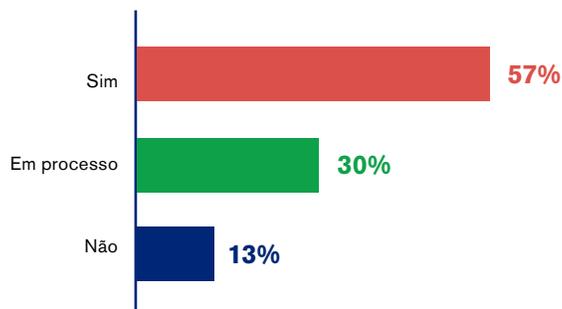
**Todas as empresas**



Entre as empresas que possuem e estão em processo de formalizar um Comitê ou Conselho, 57% afirmam terem fixado metas objetivas relacionadas à inclusão da população LGBTI+. Entre as empresas reconhecidas esse percentual foi de 66%.

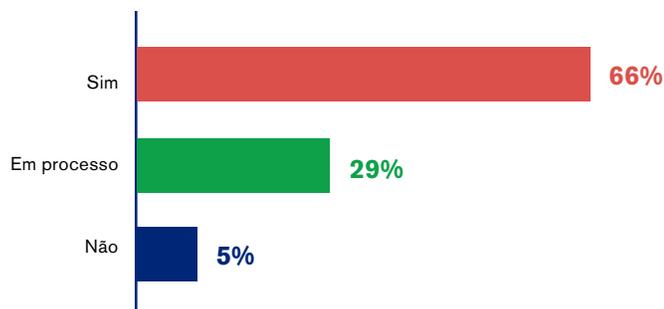
Esse Conselho ou Comitê de Diversidade e Inclusão fixou metas objetivas para serem atingidas com relação à inclusão da população LGBTI+?

**Todas as empresas**



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

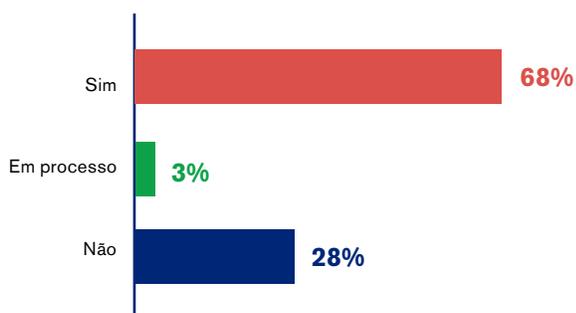
**Empresas certificadas**



Das 60 empresas participantes da pesquisa, 41 (68%) afirmaram ter uma área e/ou pessoa que responde exclusivamente pelas questões de D&I da empresa. A maioria (32%) possui apenas uma pessoa com cargo exclusivo à D&I, seguido de três até cinco pessoas. E quando consideramos apenas as empresas reconhecidas esse percentual se manteve parecido, em que 68% possuem uma área e/ou pessoa exclusiva para as questões de Diversidade & Inclusão. E há em mesma proporção uma pessoa e de 3 até 5 pessoas com cargos exclusivos à D&I.

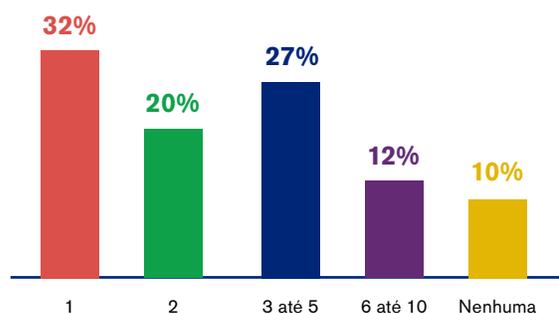
Sua organização no Brasil tem uma pessoa/área exclusiva respondendo pelas questões de Diversidade e Inclusão?

**Todas as empresas**



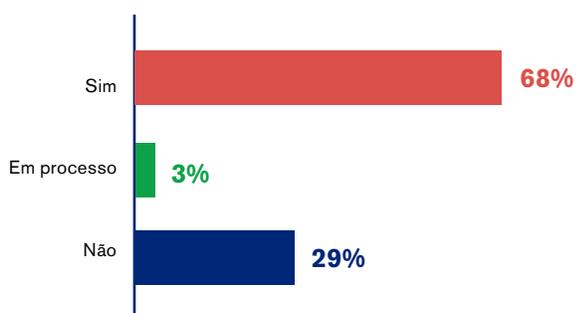
Especifique quantas pessoas na sua organização têm cargos exclusivos dedicados a Diversidade e Inclusão:

**Todas as empresas**



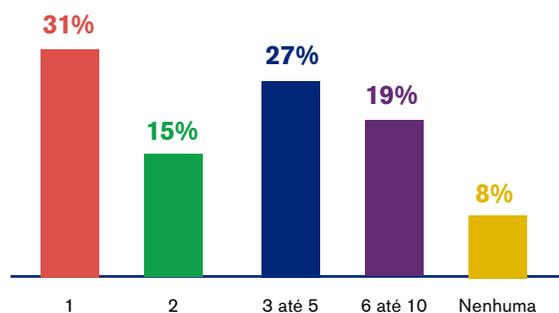
Sua organização no Brasil tem uma pessoa/área exclusiva respondendo pelas questões de Diversidade e Inclusão?

**Empresas Certificadas**



Especifique quantas pessoas na sua organização têm cargos exclusivos dedicados a Diversidade e Inclusão:

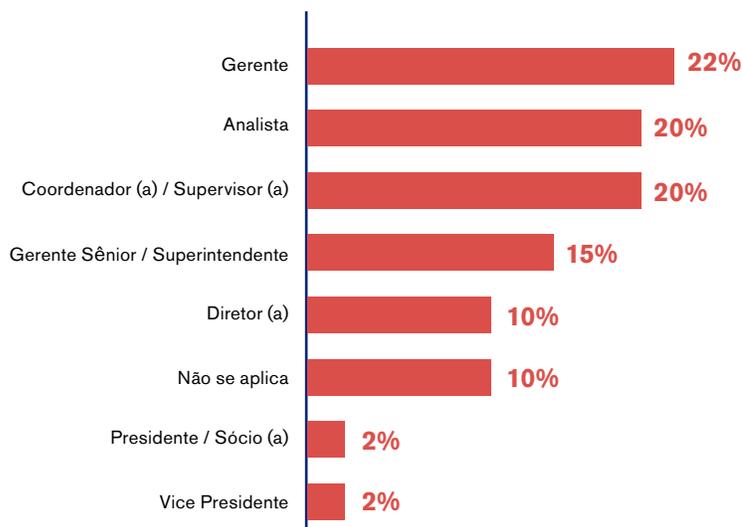
**Empresas Certificadas**



Entre as empresas que possuem pessoas responsáveis exclusivamente pela área de D&I o maior grau de senioridade ocupado foi o de gerência (22%), seguido de coordenação/supervisão e analista, ambos entre 20% das empresas. Quando considerar apenas as empresas reconhecidas, o maior grau também foi de Gerente, Coordenador e Diretor (ambos com 19%).

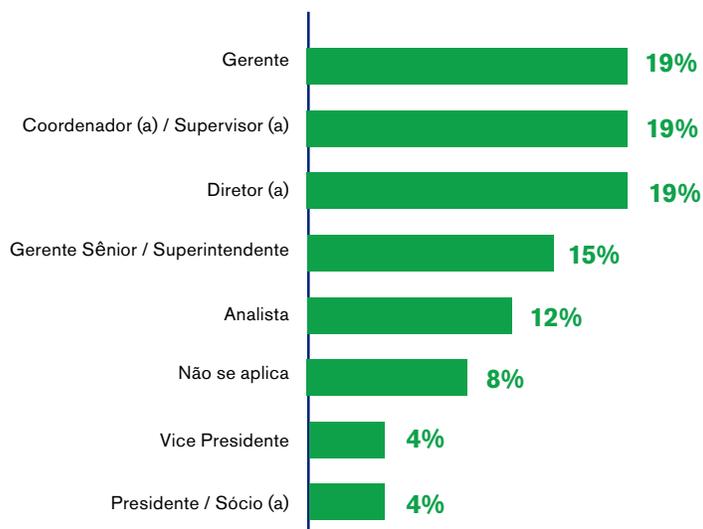
Especifique qual o grau de maior senioridade entre as pessoas na sua organização que têm cargos exclusivos dedicados à Diversidade e Inclusão

**Todas as empresas**



Especifique qual o grau de maior senioridade entre as pessoas na sua organização que têm cargos exclusivos dedicados à Diversidade e Inclusão

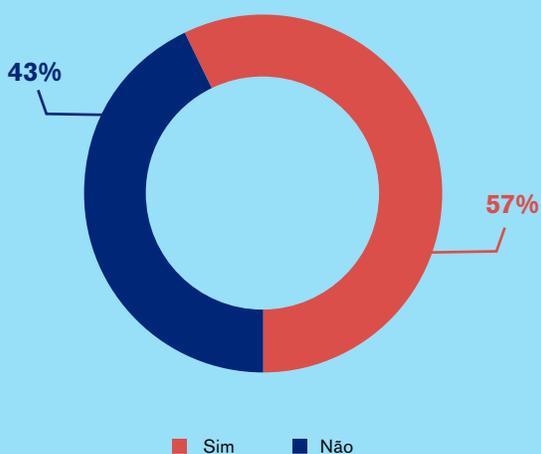
**Empresas certificadas**



Das empresas respondentes da pesquisa, 57% delas afirmaram ser a principal responsável pelas diretrizes regionais (para América Latina/Sul) ou globais de Diversidade e Inclusão da organização. Entre as empresas reconhecidas esse percentual foi de 55%.

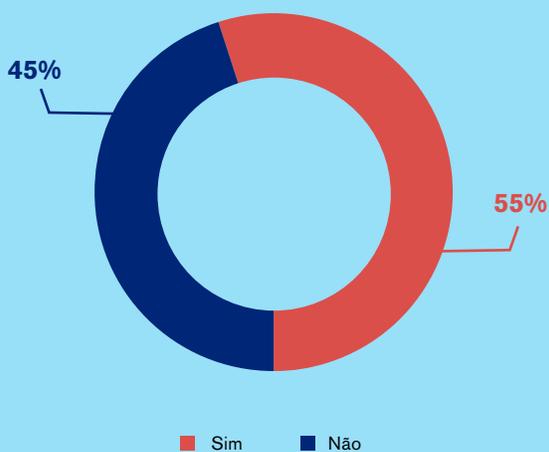
A sua organização no Brasil é a principal responsável pelas diretrizes regionais (para América Latina/Sul) ou globais de Diversidade e Inclusão da sua organização?

**Todas as empresas**



A sua organização no Brasil é a principal responsável pelas diretrizes regionais (para América Latina/Sul) ou globais de Diversidade e Inclusão da sua organização?

**Empresas certificadas**

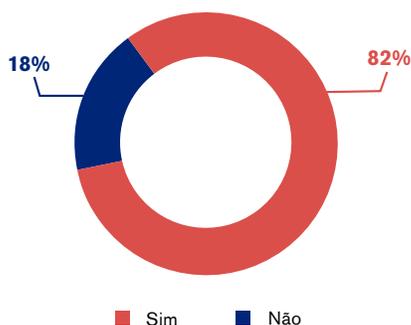


## ANÁLISES DO CAPÍTULO 4: EDUCAÇÃO PARA A DIVERSIDADE LGBTI+

Quase 100% das 60 empresas participantes possuíam no ano de 2021 programas de educação, conscientização e treinamento sobre Diversidade e Inclusão que incluíam as questões LGBTI+. E 82% realizaram esses programas de educação exclusivos sobre as questões LGBTI+, entre as empresas reconhecidas o percentual foi de 87%. **No entanto, apenas 17% estendem esses programas de educação para seus fornecedores (as)**, já entre as empresas reconhecidas 24% afirmaram que estenderam esses programas e treinamentos para seus fornecedores (as).

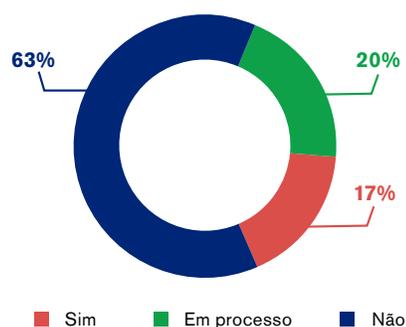
Sua organização possui programas de educação/conscientização/treinamentos em D&I que abordavam questões LGBTI+ em 2021?

Todas as empresas



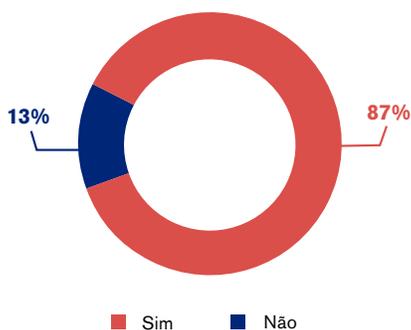
Esses programas de educação também foram oferecidos para fornecedores?

Todas as empresas



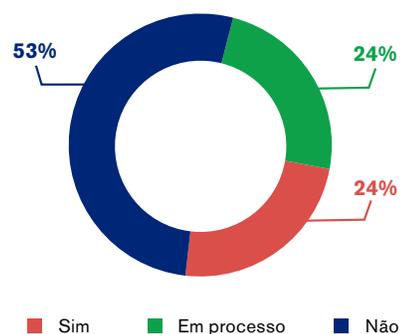
Sua organização possui programas de educação/conscientização/treinamentos em D&I exclusivos sobre LGBTI+ em 2021?

Empresas certificadas



Esses programas de educação também foram oferecidos para fornecedores?

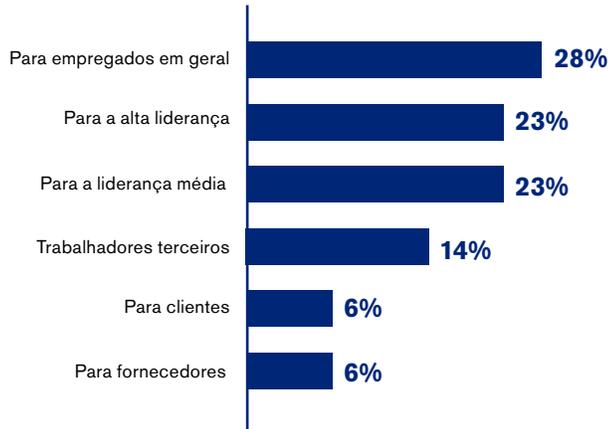
Empresas certificadas



As oficinas e treinamentos foram oferecidas em maior proporção para empregados (as) em geral, seguido para a alta liderança e para a liderança média:

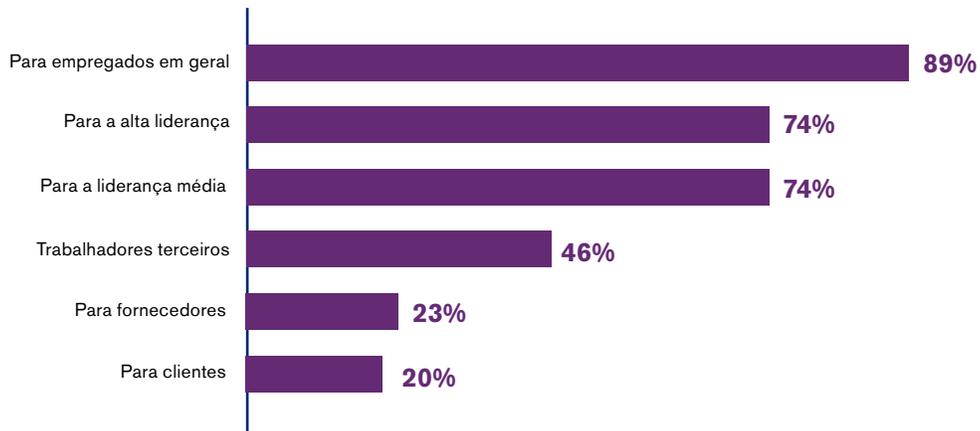
Essas oficinas, treinamentos, conferências ou eventos (com foco na questão LGBTI+) realizados em 2021, foram oferecidos para os seguintes públicos:

**Todas as empresas**



Essas oficinas, treinamentos, conferências ou eventos (com foco na questão LGBTI+) realizados em 2021, foram oferecidos para os seguintes públicos:

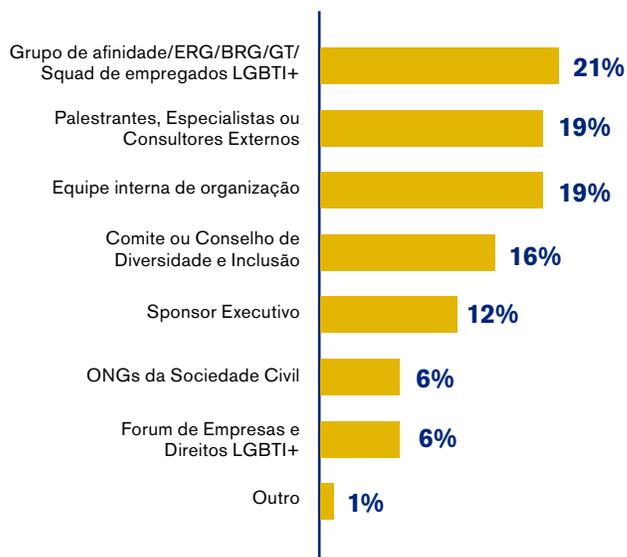
**Empresas certificadas**



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

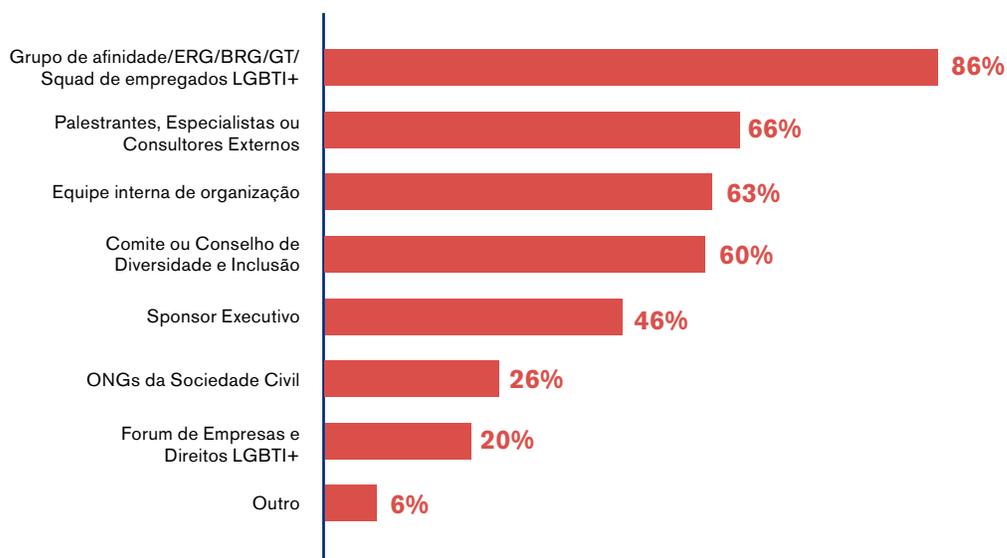
Essas oficinas, treinamentos ou eventos exclusivos sobre as questões LGBTI+, foram moderados/protagonizados por:

**Todas as empresas**



Essas oficinas, treinamentos ou eventos exclusivos sobre as questões LGBTI+, foram moderados/protagonizados por:

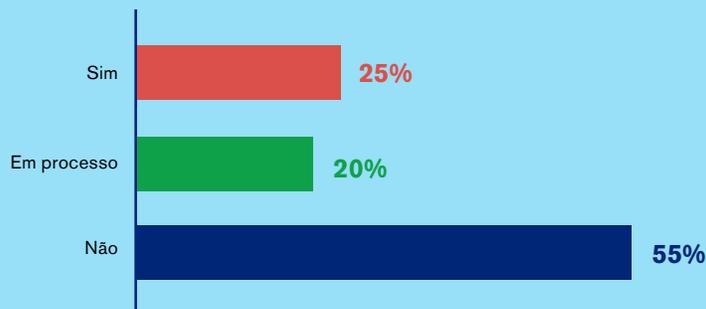
**Empresas certificadas**



Apenas 1/4 das empresas participantes possuem programas de desenvolvimento de talentos ou aceleração de carreiras com recortes para a população LGBTI+. Entre as empresas com nota 100 esse percentual foi um pouco acima, 26%.

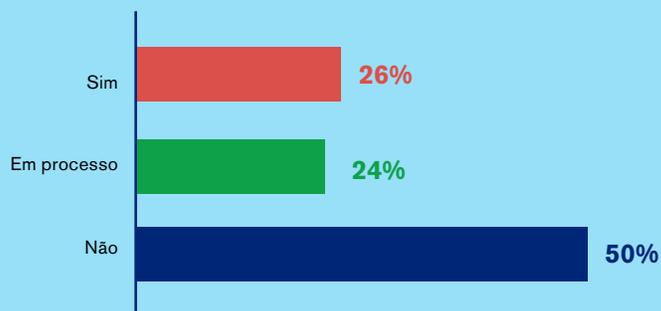
Sua organização tem programas de desenvolvimento de talentos ou aceleração de carreira com recortes para a população LGBTI+?

**Todas as empresas**



Sua organização tem programas de desenvolvimento de talentos ou aceleração de carreira com recortes para a população LGBTI+?

**Empresas certificadas**

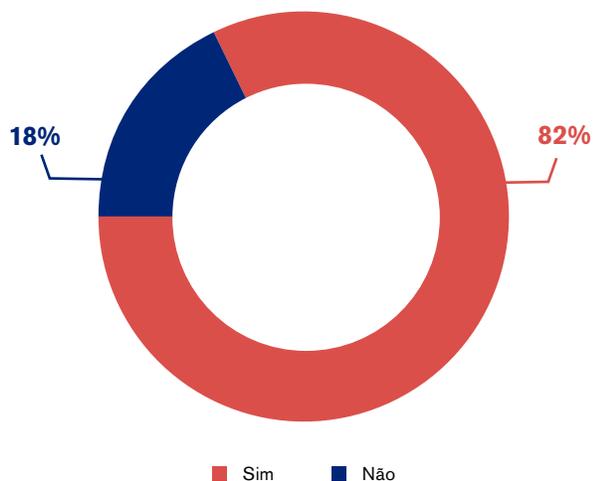


## ANÁLISES DO CAPÍTULO 5: COMPROMISSOS PÚBLICOS

Um dos importantes pilares para a avaliação deste selo foi a realização de compromissos públicos com a comunidade LGBTI+. Entre as empresas participantes **82% afirmaram ter realizado algum compromisso público<sup>1</sup>. Sendo 72% das empresas participantes e 82% das empresas reconhecidas são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.**

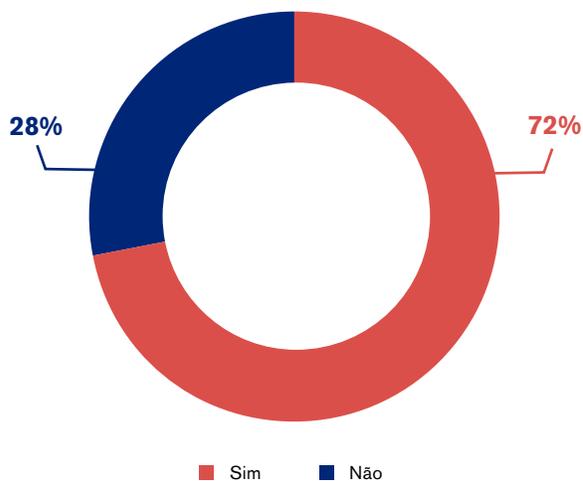
Sua organização realizou algum compromisso público com a comunidade LGBTI+ no Brasil em 2021?

**Todas as empresas**



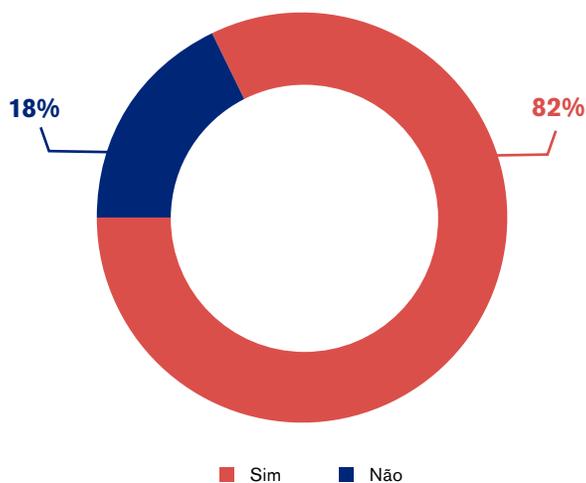
Sua organização é signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+?

**Todas as empresas**



Sua organização é signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+?

**Empresas certificadas**



<sup>1</sup> São considerados compromissos ações como: campanhas de marketing, publicidade, redes sociais corporativas, patrocínio de seminários, intervenções públicas, advocacy, publicação e patrocínio de posts em redes sociais, patrocínio de eventos voltados à comunidade LGBTI+, filantropia para organizações LGBTI+ no Brasil, fomento de projetos de impacto social para a população LGBTI+ em vulnerabilidade, atividades do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, participação ou patrocínio da Parada do Orgulho LGBTI+, patrocínios de feiras de carreira para esse e ações de voluntariado.

## **Algumas perguntas (abertas) qualitativas:**

**Pergunta 1: Descreva em detalhes seu principal esforço ou Compromisso Público com a comunidade LGBTI+ no Brasil durante o ano de 2021.**

**Pergunta 2: Se durante as ações deste Compromisso Público com a comunidade LGBTI+ no Brasil, foi produzido algum material promocional para publicação externa, comente sobre o conteúdo criativo (o esforço envolvendo mídia promocional onde sua organização é mencionada, imagens utilizadas), estratégias de comunicação desta ação, resultados e alcance atingido.**

**Pergunta 3: Sua organização fez outras ações de compromisso público voltadas para as questões LGBTI+?**

A maioria das empresas relataram serem signatárias do Fórum LGBTI+ e de assumirem os 10 compromissos propostos pela organização;

Muitos dos compromissos relatados foi a realização de campanhas e publicações nas redes das empresas, nestas é interessante que algumas empresas publicam os relatos das próprias pessoas LGBTI+ que trabalham na empresa, uma forma de dar voz e visibilidade. Também foram realizados eventos voltados às questões LGBTI+;

Nesse sentido, também se destacou a realização dos materiais, internos e externos para a conscientização e sobre a inclusão do público LGBTI+, um dos exemplos foi a arte produzida por pessoas artistas ilustradores da comunidade LGBTI+. Também foram relatados a elaboração de bottons, postais e adesivos com a temática para serem distribuídos para clientes;

Foram realizadas parcerias com Organizações Não Governamentais (ONGs), além de doações para essas e projetos sociais. Algumas parcerias foram no sentido para maior capacitação das pessoas LGBTI+, com maior destaque de projetos voltados para pessoas trans. Além disso foram destinados valores monetários para projetos voltados à causa LGBTI+;

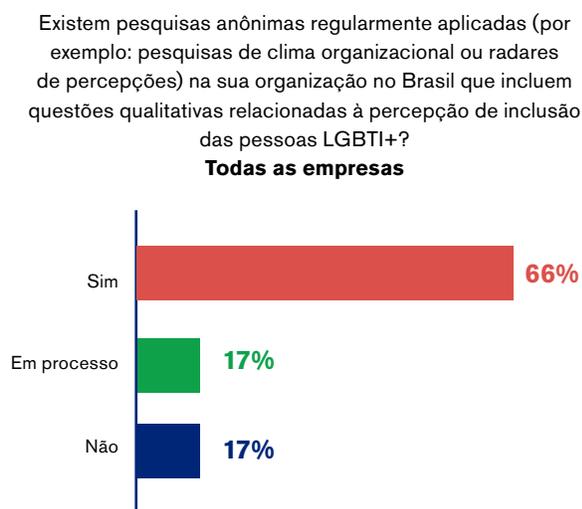
Muitas empresas, em especial aquelas que são do setor Jurídico, realizaram posicionamentos públicos contra a PL nº 504/2020 proposta pela deputada estadual Marta Costa (PSD) e Frederico d'Avila (PL), que tinha como a proposta proibir a publicidade relacionadas à temática LGBTI+ de modo geral.

## ANÁLISES DO CAPÍTULO 6: MONITORAMENTO DA INCLUSÃO LGBTI+

Uma das ferramentas para o monitoramento da Inclusão LGBTI+ nas empresas é a realização de pesquisas anônimas. Entre as empresas participantes 66% aplicam regularmente pesquisas anônimas, como de clima organizacional ou radares de percepções, que incluem questões qualitativas relacionadas à percepção de inclusão das pessoas LGBTI+. De modo geral, as informações qualitativas coletadas abarcam a percepção da população LGBTI+ interna em relação à cultura, pertencimento, liderança, colegas e ambiente de trabalho.

Por outro lado, apenas 47% aplicaram pesquisas quantitativas para mapear a demografia da população LGBTI+. E de maneira geral são perguntas que visam realizar um censo demográfico da empresa, ou seja, perguntam a identidade de gênero e orientação sexual e partir dessas informações é possível cruzar com áreas da empresa, cargos, remuneração, localidade.

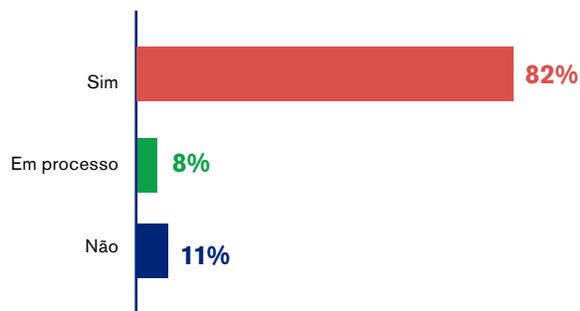
Neste primeiro ano de aplicação da pesquisa no Brasil, as perguntas associadas a este capítulo não foram consideradas para efeito de pontuação das certificadas, uma vez que se trata de uma etapa mais desafiadora para a grande maioria das empresas. No entanto, como processo de evolução é natural que o tema seja considerado e que todas as organizações possam se estruturar para avançarem neste tópico



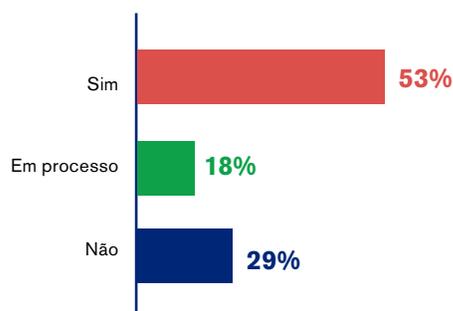
2 Os 10 compromissos do Fórum são: 1) Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBTI+; 2) Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+; 3) Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+; 4) Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+; 5) Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+; 6) Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e marketing; 7) Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes; 8) Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+; 9) Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor; 10) Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.

**Entre as empresas que foram reconhecidas como os Melhores Lugares para trabalhar, 82% afirmaram terem aplicado pesquisas anônimas, como de clima organizacional com questões qualitativas sobre a inclusão das pessoas LGBTI+, e 53% aplicaram pesquisas quantitativas para mapear a demografia.**

Existem pesquisas anônimas regularmente aplicadas (por exemplo: pesquisas de clima organizacional ou radares de percepções) na sua organização no Brasil que incluem questões **qualitativas** relacionadas à percepção de inclusão das pessoas LGBTI+?  
**Empresas certificadas**



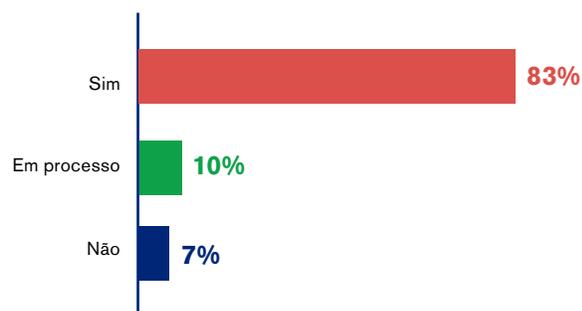
Existem pesquisas anônimas regularmente aplicadas (por exemplo: pesquisas de clima organizacional ou radares de percepções) na sua organização no Brasil que incluem questões **quantitativas** relacionadas à percepção de inclusão das pessoas LGBTI+?  
**Empresas certificadas**



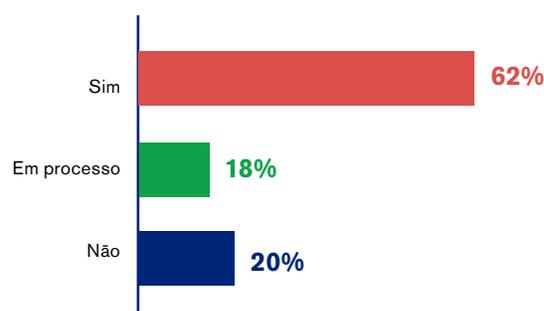
Outra estratégia para o monitoramento é a existência de canais de denúncia confidenciais para que as pessoas colaboradoras possam denunciar possíveis discriminações. **83% das empresas possuem canais que possibilitam a denúncia com base na sua orientação sexual ou identidade de gênero – com a possibilidade de destacar e tratar LGBTifobia das outras categorias de preconceito e discriminação.**

**Todas as empresas reconhecidas possuem canais de denúncia.** E entre essas 62% possuem uma rotina de desenho e revisão de planos de ação para tratar e resolver as denúncias realizadas.

Possui canais de denúncia confidenciais para denunciar discriminações LGBTifóbicas e com a possibilidade de destacar e tratá-las diferentemente das outras categorias de preconceito e discriminação?  
**Todas as empresas**



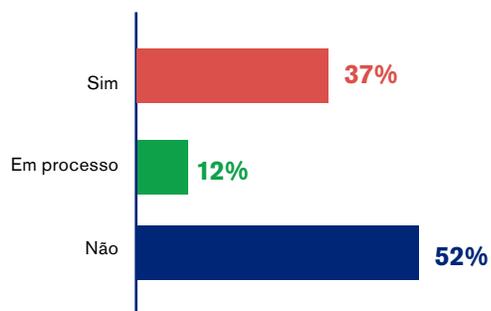
Sua organização tem uma rotina de desenho e revisão de planos de ação para tratar, direcionar e resolver os eventuais atos de discriminação contra as pessoas LGBTI+ empregadas relatadas pelo canal de denúncias?  
**Todas as empresas**



De todas as empresas participantes, 52% delas não organizaram, participaram ou patrocinaram eventos de recrutamento e/ou feiras de carreira voltadas às pessoas LGBTI+ durante o ano de 2021. Entre as empresas reconhecidas, felizmente o percentual diminuiu consideravelmente, em que 42% responderam negativamente e 45% afirmaram ter participado, organizado ou patrocinado.

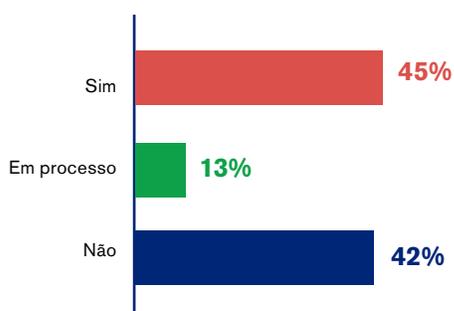
No último ano (2021), sua organização participou, organizou ou patrocinou eventos de recrutamento e/ou feiras de carreira voltadas (ou com foco) para o público LGBTI+ (como exemplo: a Feira DiverS/A)?

**Todas as empresas**



No último ano (2021), sua organização participou, organizou ou patrocinou eventos de recrutamento e/ou feiras de carreira voltadas (ou com foco) para o público LGBTI+ (como exemplo: a Feira DiverS/A)?

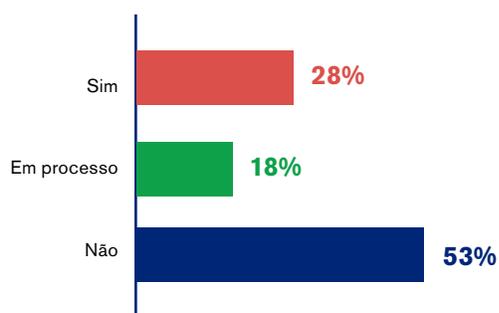
**Empresas certificadas**



28% das empresas participantes executaram programas de mentoria ou de desenvolvimento para seus talentos LGBTI+, esse percentual é muito maior nas empresas certificadas (39%)!

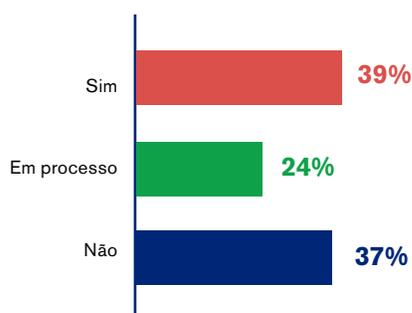
No último ano (2021), sua organização executou algum programa de mentoria ou de desenvolvimento para seus talentos LGBTI+?

**Todas as empresas**

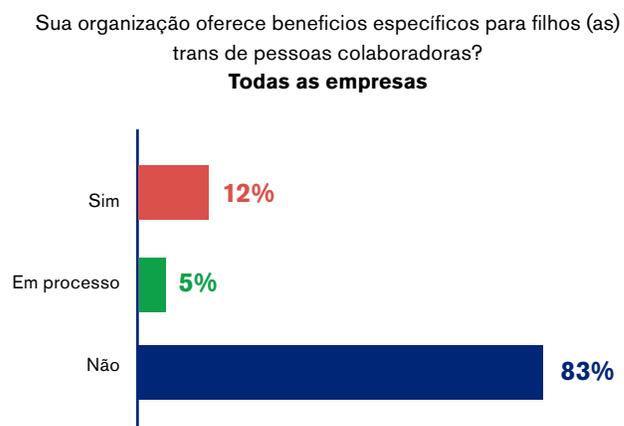
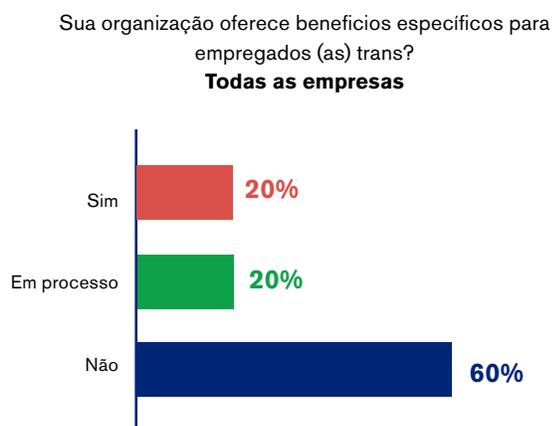


No último ano (2021), sua organização executou algum programa de mentoria ou de desenvolvimento para seus talentos LGBTI+?

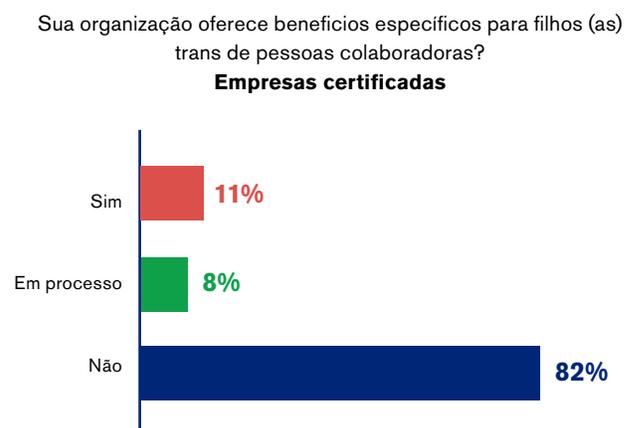
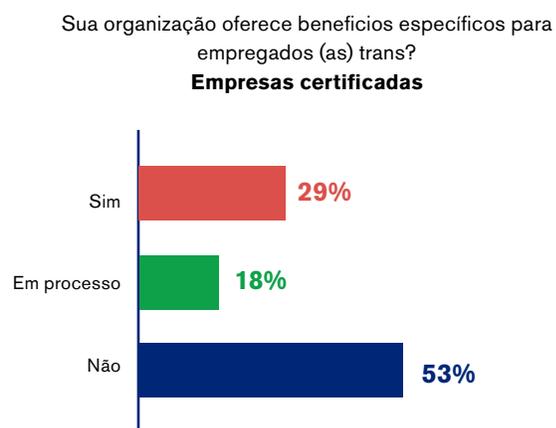
**Empresas certificadas**



1/5 das empresas oferecem benefícios específicos para empregados (as) trans e 12% estendem esses benefícios para filhos (as) trans dos seus colaboradores (as).



**29% das empresas certificadas oferecem benefícios específicos para empregados (as) trans e 11% estendem esses benefícios para filhos (as) trans dos seus colaboradores (as).**



Sua organização tem benefícios para as pessoas LGBTI+ empregadas (e eventualmente para suas famílias) além dos exigidos legalmente?

A maioria das empresas possuem enquanto benefício o **oferecimento do plano de saúde para as pessoas parceiras de seus (suas) colaboradores (as), independente do gênero e sexualidade, bem como, há o oferecimento de serviços psicológicos e a garantia do nome social para as pessoas trans que ainda não possuem seus documentos retificados.**

Algumas se destacam pelo apoio ao **reembolso de medicamentos para pessoas trans, para a realização de cirurgias de redesignação sexual e licença durante este processo. Também é oferecido suporte psicológico e jurídico para retificação de documentos.**

**Outro benefício bastante oferecido foi o maior período de licença-maternidade e licença-paternidade do que é garantido legalmente. Sendo utilizada o termo licença parental, o que também inclui adoção, e se estende para casais homoafetivos, além da pessoa gestacional ou não quando for o caso.**

Também foi oferecido o **Programa de Gestantes**, que possui 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.

## Principais destaques que as empresas participantes já estão realizando!

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

- Ações dos grupos de afinidades para que colaboradores (as) LGBTI+ se sintam mais confortáveis para “sair do armário” e ser quem são no ambiente corporativo e que o processo seja sem traumas e acolhedor;
- Espaços e momentos de educação de como um (a) colaborador (a) deve agir e contribuir com um familiar que é LGBTI+;
- Participação de universitários(as) em grupos de trabalho;
- Menção da linguagem inclusiva nas cartilhas elaboradas;
- Ações voltadas para a comunidade LGBTI+ durante o ano todo, não apenas nas datas comemorativas.

## Melhores Práticas

- Documentos em português em organizações multinacionais;
- Número mais significativo de pessoas pretas e mulheres nos Comitês/Grupos de diversidade;
- Um ótimo caminho para aderir compromissos públicos para a população LGBTI+ é se tornar uma empresa signatária do Fórum de Empresas LGBTI+, que possui 10 compromissos públicos que são assinados pelo presidente da organização em exercício no país;
- Parcerias com organizações não governamentais focadas na temática LGBTI+ também é algo de destaque das empresas participantes, com maior impacto associado a projetos envolvendo pessoas trans;
- Muitas empresas têm realizado posicionamentos públicos contra retrocessos estabelecidos no país, a exemplo da PL nº 504/2020 proposta pela deputada estadual Marta Costa (PSD) e Frederico d'Avila (PL), que tinha como a proposta proibir a publicidade relacionadas à temática LGBTI+ de modo geral. Organizações que se posicionam contra retrocessos a comunidade no país, contribuem muito para que a pauta não retroceda.

## CONCLUSÃO

A participação de todas as 60 empresas participantes da primeira edição da pesquisa de Melhores Lugares para pessoas LGBTI+ Trabalhem no Brasil apresentam mensagens importantes para a realidade LGBTI+ no contexto corporativo. Vamos a elas!

- O tema de educação e sensibilização é excelente. É o que mais se destaca e está avançado no país, em comparação aos outros tópicos da pesquisa.
- Felizmente e logo na sequência, há resultados bem positivos das empresas participantes em relação a possuírem políticas e práticas, compromissos públicos e uma boa governança do tema no país. Estes resultados já indicam que as organizações que ainda não iniciaram ações e/ou estruturaram projetos associados a esses temas estão atrasadas e comparativamente menos atrativas para as pessoas LGBTI+ trabalharem.
- Ainda há um grande desafio para a implementação de pesquisas e o monitoramento de dados relacionados ao tema, inclusive para as empresas certificadas (com maior foco em pesquisas quantitativas), o que indica uma orientação/priorização desses resultados para que organizações que já estejam trabalhando os demais tópicos, possam focar nestes para os próximos anos. É fundamental medir e acompanhar “como a empresa está” para que seja possível saber “onde se quer chegar”, e as pesquisas qualitativas e quantitativas são fundamentais a ajudarem a trazer essas respostas.
- 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!
- Ainda são poucas as organizações que possuem uma política de Transição de Gênero, contribuindo efetivamente neste tópico. Este é mais uma das possibilidades de ação efetiva para as organizações, como um grande diferencial competitivo!
- Acreditamos que esse material possibilitará o avanço das políticas e práticas LGBTI+ no Brasil, auxiliando empresas que ainda não alcançaram a certificação ou empresas que ainda não participaram. Parabenizamos, mais uma vez, as 38 certificadas. É hora de celebrar!

**Human Rights Campaign  
Fórum de Empresas LGBTI+  
Instituto Mais Diversidade**

# AGRADECIMENTOS

Os resultados da primeira edição da HRC Equidade BR 2022 celebram o caminho sólido em que empresas privadas avançam no país para a temática LGBTI+. Queremos agradecer a todas as organizações que participaram e que acreditam em um ambiente mais inclusivo para todas as pessoas. O compromisso genuíno de vocês, organizações privadas, para criar e promover locais de trabalho inclusivos para a força de trabalho LGBTI+ no Brasil nos inspira a continuar trabalhando para avançar e alcançar a inclusão total de todos os funcionários LGBTI+ no país.

## Agradecimentos especiais

Agradecimento especial aos integrantes do time de Pesquisas e Institucional da Mais Diversidade: Gabriella Gontijo, Derline Dimanche e Leticia Marques, pela análise e auditoria minuciosa de todas as informações trazidas pelas organizações participantes, além da construção do relatório, para posterior validação e complementação de outras instâncias. Sem vocês essa conquista não teria sido alcançada. E também ao time de Comunicação, representando por Gui Teixeira e Mike Faria que atuaram para a promoção da pesquisa estimulando a adesão das empresas participantes. Muito obrigado!

**João Torres**  
**Presidente Executivo do Instituto Mais Diversidade**

**Thiago Guarnieri Roveri**  
**Head de Pesquisas e Consultor Sênior de Diversidade**

**Helen Faquinetti**  
**Head de Relações Institucionais**



HUMAN  
RIGHTS  
CAMPAIGN  
FOUNDATION

1640 Rhode Island Ave., N.W.  
Washington, D.C. 20036

TEL 202-628-4160

TTY 202-216-1572

FAX 866-304-3257

WEBSITE [hrc.im/equidadebr](http://hrc.im/equidadebr)

E-MAIL [equidadebr@hrc.org](mailto:equidadebr@hrc.org)

