



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION

2023

EQUIDADE BR

MELHORES EMPRESAS
PARA PESSOAS LGBTQIA+
TRABALHAREM



3	Carta Jay Brown
4	Carta RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP
5	Introdução
6	HRC EQUIDADE BR 2023: Critérios de Pontuação e Metodologia
7	 Como obtemos informações das empresas
7	 Convite e participação
7	Melhores Empresas Para Trabalhar Pela Igualde LGBTQIA+
7	 Importância da Participação: Persistência e Renovação
8	 Critérios e Pontuação
11	Destaque: Programas De Equidade No Trabalho
12	 Empresas com Quádrupla Certificação
13	 Empresas com Tripla Certificação
14	 Empresas com Dupla Certificação
15	Análises do capítulo 1: Visão demográfica e setorial
20	Análises do capítulo 2: Políticas e Benefícios Inclusivos
29	Análises do capítulo 3: Apoio a uma cultura inclusiva e melhores práticas baseadas em dados
36	Análises do capítulo 4: Esforços de treinamento interno e de prestação de contas
43	Análises do capítulo 5: Compromissos Públicos
45	Principais destaques que as empresas participantes já estão realizando!
45	Melhores Práticas:
46	Conclusão
48	Agradecimentos



CARTA JAY BROWN

A Human Rights Campaign Foundation (HRCF) tem o orgulho de apresentar o HRC Equidade BR 2023, a segunda edição da pesquisa Equidade BR. Este ano, celebramos o nosso progresso inigualável com 91 empresas participantes – um aumento de 52% em relação ao ano inaugural! Também reconhecemos 57 empresas pela conquista da certificação “Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem 2023”. Os resultados deste ano refletem o inegável progresso e o investimento contínuo da comunidade empresarial brasileira em seu compromisso com a igualdade LGBTQIA+ por meio da adoção de políticas e práticas vitais no local de trabalho para funcionários LGBTQIA+. Estamos entusiasmados com o progresso que fizemos neste último ano e reconhecemos que isso não é possível sem o trabalho incansável, paixão e defesa da comunidade LGBTQIA+ e pessoas aliadas. Estamos ansiosos para nossa contínua parceria.



JAY BROWN

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

CARTA RASHAWN “SHAWNIE” HAWKINS, SHRM-CP

“Tenho o prazer de compartilhar a segunda edição do HRC Equidade BR (Brasil). Sob a direção da Human Rights Campaign Foundation (HRCF) – braço educacional da Human Rights Campaign, a maior organização de direitos civis dos Estados Unidos que trabalha para alcançar a igualdade para lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e pessoas queer (LGBTQIA+) – 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.

Inspirado nos mais de 20 anos do Índice de Igualdade Corporativa (CEI) usado por corporações dos EUA, o HRC Equidade BR examina 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, treinamento e educação LGBTQIA+ internos e participação em atividades públicas de apoio à inclusão LGBTQIA+.

Estamos entusiasmados com o incrível trabalho que está sendo feito nos espaços corporativos para promover a igualdade no Brasil. Em seu ano inaugural, a HRC Equidade BR reconheceu 38 empresas com notas máximas e, neste ano, foram 57 as melhores pontuadoras conquistando a certificação “Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem”.

Estamos comprometidos em continuar a elevar o padrão para garantir que os locais de trabalho em todo o Brasil estejam criando um ambiente de trabalho seguro, onde os funcionários sejam capacitados para maximizar seu potencial. A HRC se baseou no sucesso do México, com a Equidad MX, e do Chile, com a Equidad CL, e no ano passado, lançou a Equidad AR na Argentina e a Equidade BR

no Brasil. Cada um desses programas promove a equidade no local de trabalho e aborda as desigualdades enfrentadas por nossa comunidade.

O trabalho sobre igualdade LGBTQIA+ é um esforço global, e apreciamos a defesa, colaboração, compromisso e trabalho dos indivíduos e organizações que se juntam a nós no esforço para criar um local de trabalho melhor e, em última instância, um mundo melhor para a comunidade LGBTQ+.

Agradecemos aos nossos sócios implementadores, João Torres, Thiago Roveri, Helen Faquinetti e à equipe do Instituto Mais Diversidade e do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ pela dedicação incessante a esse importante trabalho.

Parabéns a todas as empresas que participaram este ano e continuam trabalhando para alcançar locais de trabalho mais equitativos em todo o Brasil e no mundo. Esperamos continuar os esforços em colaboração para alcançar nossos objetivos comuns.”



RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP
Diretora do Programa de Igualdade
no Trabalho
Human Rights Campaign Foundation

INTRODUÇÃO

A Human Rights Campaign (HRC), em parceria com o Instituto Mais Diversidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, têm o orgulho de apresentar o resultado da segunda 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 em 2022, e neste ano apresentamos a segunda edição.

O Índice de Equidade Corporativa é a primeira e mais abrangente avaliação de políticas, práticas e benefícios relacionados à inclusão pessoas LGBTQIA+ em grandes corporações. Sendo 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!** Aplaudimos o trabalho destas empresas, bem como, a contribuição da comunidade LGBTQIA+ e aliados (as) que buscam tornar a inclusão efetiva das pessoas LGBTQIA+ uma realidade nas empresas brasileiras. Parabenizamos, 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) 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 segunda edição desta pesquisa, bem como, auxiliar todas as empresas que não alcançaram a nota 100 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 2023: 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 afetivo 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 Mais 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 Mais Diversidade. Apenas os nomes das organizações que tiveram a pontuação máxima (100) são compartilhados neste relatório.

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 do Equidade BR 2023 foram enviados em novembro de 2022 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 Mais Diversidade, e encaminhado e-mail marketing para empresas que participaram da 1ª edição ou demonstram interesse em participar da 2ª edição, no intuito de poder alcançar o maior número de empresas com atuação no Brasil.

A pesquisa foi respondida até início de março de 2023. 108 empresas iniciaram o preenchimento da pesquisa, porém 91 empresas concluíram e enviaram suas respostas, as quais foram oficialmente avaliadas. 34 dessas empresas obtiveram pontuação entre 0 e 90 pontos, e 57 empresas atingiram 100 pontos e, portanto, receberam nosso selo de certificação.

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 31 de maio de 2023.

MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR PELA IGUALDADE LGBTQIA+

As empresas que, após avaliação das respostas, alcançaram 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.

IMPORTANCIA 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 Estados Unidos funciona há mais de 20 anos está orientado para que o relatório anual sirva como uma declaração pública do compromisso das empresas em prol da inclusão das pessoas LGBTQIA+ no local 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 a presente edição continuam fazendo parte do ecossistema do programa como uma referência para o crescimento desse trabalho no Brasil.

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 (*Neste pilar, a pergunta sobre Responsabilidade da Liderança ou Levantamento de Dados recebeu 20 pontos, caso uma delas ainda não esteja sendo realizada)	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	Algumas organizações incluem esforços e métricas de Diversidade e Inclusão como parte da avaliação geral de desempenho de líderes seniores. Os líderes seniores podem apresentar como tais esforços e métricas: 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. Sua organização utiliza esforços e métricas semelhantes, e as opções contemplam esforços e métricas LGBTQIA+?	10 ou 20
	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 ou 20

<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
		Pessoal sindicalizado, colaboradores em geral, média gestão e diretoria têm a sua disposição, para acesso voluntário e soma de créditos em programa de treinamento anual contínuo, a oportunidades de participar pessoalmente ou online 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+?	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 LGBTI+ 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 LGBTI+ 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 LGBTI+ 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 (30 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+. (20 pontos. Caso o próximo critério seja atendido, a pontuação será de 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+. (20 pontos. Caso o próximo critério seja atendido, a pontuação será de 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). 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 LGBTI+, 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.

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 LGBTI+ 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 Mais Diversidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

Empresas com Quádrupla Certificação

As seguintes 9 empresas têm a distinção de obter a maior pontuação das nossas certificações, tanto no CEI, Equidad MX, Equidad CL e Equidade BR.

BASF

Bayer

Boston Consulting Group (BCG)

Cummins

Ernst & Young (EY)

General Electric

JP Morgan

SAP

Uber

Observe que, para este relatório, estamos fazendo referência às empresas que atingiram 100 pontos no Índice de Equidade Corporativa (CEI) do ciclo de 2022, pois o ciclo de 2023 está aberto e aceitando submissões no momento de divulgação da HRC Equidade BR 2023.

Empresas com Tripla Certificação

As seguintes 18 empresas têm a distinção de obter a maior pontuação das nossas certificações, tanto no CEI, Equidad MX e Equidade BR.

Avery Dennison

Bain Ltda.

Bank of America Merrill Lynch

Becton Dickinson

Capgemini

Corteva Agriscience

Intel Semicondutores

KPMG Auditores Independentes

Lexmark International

Marsh

Mattel Inc.

MetLife Inc.

Mondelez International Inc.

NielsenIQ

Oracle

PwC

TE Connectivity Industria De Eletrônicos Ltda

Thomson Reuters

Observe que, para este relatório, estamos fazendo referência às empresas que atingiram 100 pontos no Índice de Equidade Corporativa (CEI) do ciclo de 2022, pois o ciclo de 2023 está aberto e aceitando submissões no momento de divulgação da HRC Equidade BR 2023

A seguinte empresa têm a distinção de obter a maior pontuação das nossas certificações, tanto no Equidad MX, Equidad CL e Equidade BR.

Hotelaria Accor S/A

Empresas com Dupla Certificação

As seguintes 4 empresas têm a distinção de obter a maior pontuação das nossas certificações, tanto no CEI e no Equidade BR.

Chubb Ltd.

Cognizant Technology Solutions Corp.

L'Oréal USA Inc.

Merck

As seguintes 4 empresas têm a distinção de obter a maior pontuação das nossas certificações, tanto no Equidad MX e no Equidade BR.

Atento

Flex

Ternium

Wabtec Corporation

A seguinte empresa tem a distinção de obter a maior pontuação das nossas certificações, tanto no Equidad CL e no Equidade BR.

Novo Nordisk

Análises do capítulo 1: Visão demográfica e setorial

Nesta segunda edição da pesquisa HRC Equidade BR, 91 empresas no Brasil responderam à pesquisa e, dentre elas, 57 obtiveram a pontuação máxima e receberam a certificação de “Melhores Empresas para pessoas LGBTQIA+ Trabalharem”. **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	N	%
Consultoria, Gestão e Serviços	16	18%
Tecnologia	13	14%
Financeiro	9	10%
Mineração, Siderurgia e Metalurgia	6	7%
Bens de Consumo	6	7%
Jurídico	6	7%
Auto indústria	4	4%
Químico e Petroquímico	4	4%
Construção Civil e Engenharia	3	3%
Saúde	3	3%
Telecomunicações	3	3%
Transporte e Logística	3	3%
Farmacêutico	3	3%
Energia	3	3%
Varejo	2	2%
Hotelaria e Turismo	2	2%
Agronegócio	2	2%
Outros	2	2%
Infraestrutura	1	1%
Total	91	100%

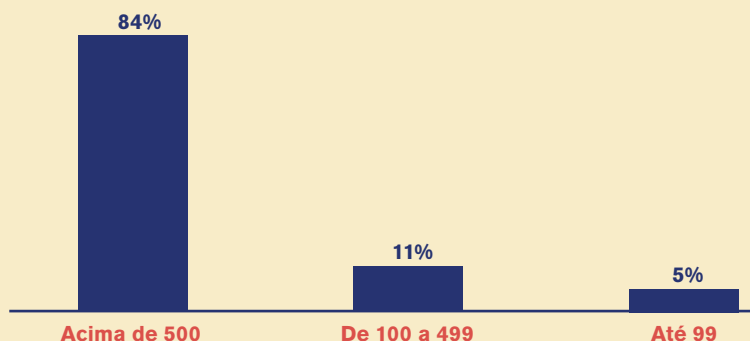
SETOR/RAMO DAS EMPRESAS CERTIFICADAS:

Setor	N	%
Tecnologia	10	18%
Consultoria, Gestão e Serviços	9	16%
Financeiro	6	11%
Bens de Consumo	5	9%
Mineração, Siderurgia e Metalurgia	5	9%
Telecomunicações	3	5%
Jurídico	3	5%
Transporte e Logística	2	4%
Hotelaria e Turismo	2	4%
Farmacêutico	2	4%
Químico e Petroquímico	2	4%
Saúde	2	4%
Agronegócio	2	4%
Varejo	1	2%
Autoindústria	1	2%
Outros	1	2%
Energia	1	2%
Total	57	100%

NÚMERO APROXIMADO DE COLABORADORES/AS DAS EMPRESAS:

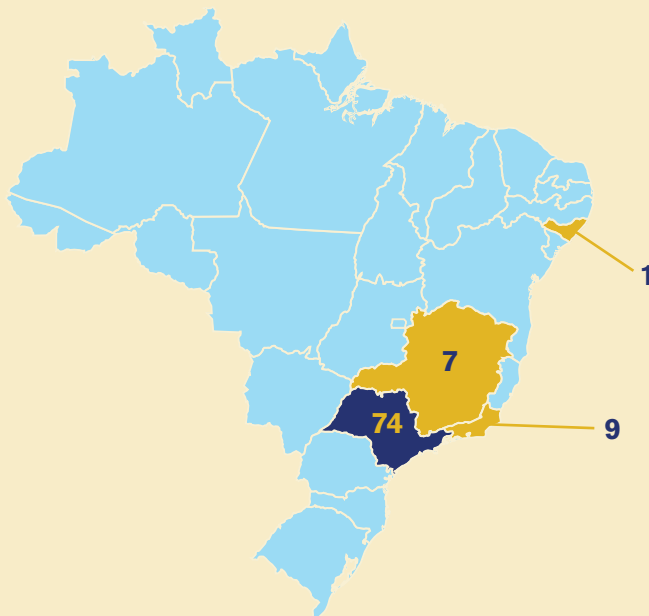
As empresas participantes no índice são, em sua maioria, organizações de grande porte. De todas as empresas participantes, 76 delas empregam acima de 500 colaboradores (as), 10 delas possuem entre 100 e 499 colaboradores (as) e 5 empregam até 99 colaboradores (as) no Brasil. Entre as **empresas certificadas**, 87% delas empregam mais de 500 colaboradores (as). Em números absolutos estamos nos referindo a mais de **800 mil colaboradores (as) impactados (as)**.

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



Também foi perguntado se a empresa é uma multinacional e **78% responderam afirmativamente a essa questão**, entre as quais 41% têm sede nos Estados Unidos e 25% no Brasil. Entre as certificadas, o percentual de multinacionais aumenta para 84%.

Em relação a localização geográfica da sede das empresas: **81% declaram estarem localizadas no Estado de São Paulo, seguido de 10% 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.



LISTA DAS EMPRESAS CERTIFICADAS

Abaixo celebramos as 57 empresas certificadas este ano!

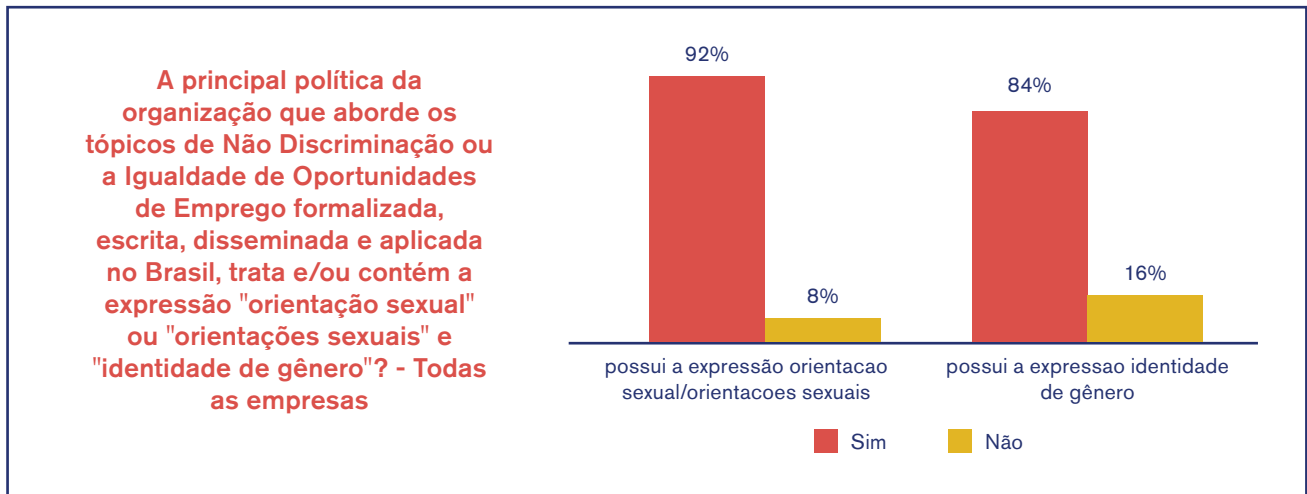
Empresas	Nota Final
Adyen do Brasil Instituicao de Pagamento Ltda.	100
Alcoa Aluminio S/A	100
ArcelorMittal Brasil	100
Atento	100
Avery Dennison do Brasil	100
Bain Brasil Ltda.	100
Banco C6 S.A.	100
Bank of America Merrill Lynch	100
BASF S/A	100
Bayer S.A.	100
BCG - The Boston Consulting Group	100
BECTON DICKINSON INDÚSTRIAS CIRÚRGICAS LTDA	100
Belgo Bekaert Arames	100
British American Tobacco	100
CAPGEMINI BRASIL S.A.	100
Chubb Seguros	100
COGNIZANT SERVIÇOS DE TECNOLOGIA E SOFTWARE DO BRASIL LTDA	100
COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO	100
Corteva Agriscience do Brasil Ltda.	100
Cummins Brasil	100
DP6 TECNOLOGIA E MARKETING LTDA	100
Ernst Young Assessoria Empresarial Ltda	100
FLEXTRONICS INTERN. TECNOLOGIA LTDA	100
General Eletric do Brasil LTDA.	100
Gerdau Aços Longos S.A	100
Hospital Israelita Albert Einstein	100
Hotelaria Accor Brasil S/A	100
Intel Semicondutores do Brasil	100

Itaú Unibanco Holding S.A.	100
J.P. Morgan	100
KPMG Auditores Independentes	100
LEXMARK INTERNATIONAL DO BRASIL LTDA	100
Localiza&CO	100
L'Oréal Brasil Comercial de Cosméticos LTDA	100
Marsh Corretora de Seguros Ltda	100
Mattel do Brasil LTDA	100
Merck Sharp & Dohme LTda.	100
MetLife Brasil	100
Mondelez Brasil LTDA	100
NielsenIq	100
Novo Nordisk Produção Farmacêutica do Brasil	100
Oracle do Brasil	100
PwC	100
Raia Drogasil S/A	100
Renaissance Sao Paulo Hotel	100
SAP BRASIL LTDA	100
SKY Serviços de Banda Larga LTDA	100
Symrise Aromas e Fragrâncias Ltda	100
TE CONNECTIVITY BRASIL INDUSTRIA DE ELETRONICOS LTDA	100
TERNIUM BRASIL LTDA.	100
Thomson Reuters	100
TIM Brasil SA	100
TozziniFreire Advogados	100
TRENCH ROSSI WATANABE	100
Uber do Brasil Tecnologia Ltda	100
Veirano E Advogados Associados	100
WABTEC BRASIL FABRICACAO E MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS LTDA	100

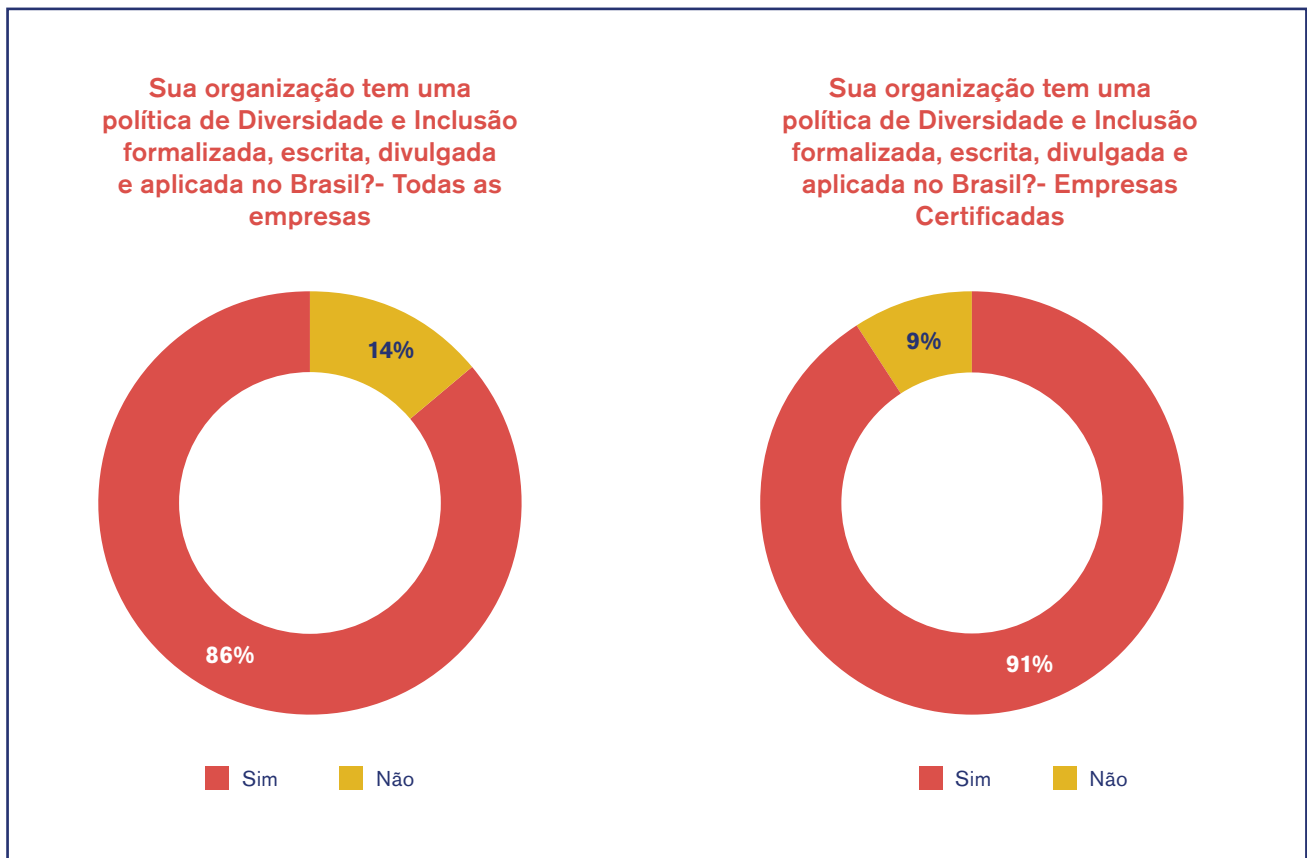
Análises do capítulo 2: Políticas e Benefícios Inclusivos

Os critérios para a pontuação deste pilar se referiam a 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, **92% das empresas afirmaram e comprovaram tê-las em suas políticas**. Já ao que se refere a expressão “**identidade de gênero**” o percentual foi de **84%**.



Mais de ¾ (86%) 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 91%.



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	56	72%	73%
Está publicada no site da matriz (global)	46	59%	65%
Está contida em um Regimento Interno de Conduta	46	59%	63%
Está contida em um Código de Ética	40	51%	62%
Está publicada no site da organização do Brasil	39	50%	54%
É comunicada fisicamente em pôsteres fixos e infográficos ou telas de TV que é exibida em alguns espaços de trabalho	28	36%	42%
Está publicada no site público regional (américa latina)	19	24%	25%
Pode ser consultada fisicamente em todos os escritórios de trabalho (manuais, guias, etc.)	19	24%	31%
Outros	17	22%	21%
Total de Empresas	-	78	52

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

Nota-se que a forma de comunicação sobre as políticas de D&I mais utilizada pelas empresas é pela internet ou em sistemas online, seguido pelo site da matriz e do regimento interno de conduta.

Ainda sobre a política de Diversidade e Inclusão, os principais pilares abordados pelas empresas (78) que a possuem, são:

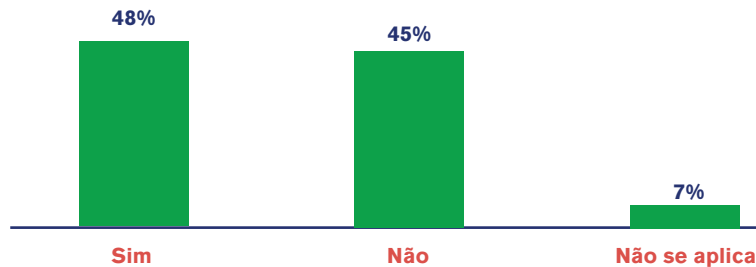
Quais são os pilares abordados pela política de Diversidade e Inclusão aplicada e em vigor na sua organização no Brasil?	N	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
LGBTQIA+	52	100%	100%
Raça/Etnias	51	100%	100%
Equidade de Gênero	51	100%	100%
Pessoas com Deficiência	49	95%	98%
Gerações	35	60%	69%
Migrantes e/ou pessoas em situação de refúgio	15	27%	33%
Outros	12	22%	21%
Total de Empresas	-	78	52

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

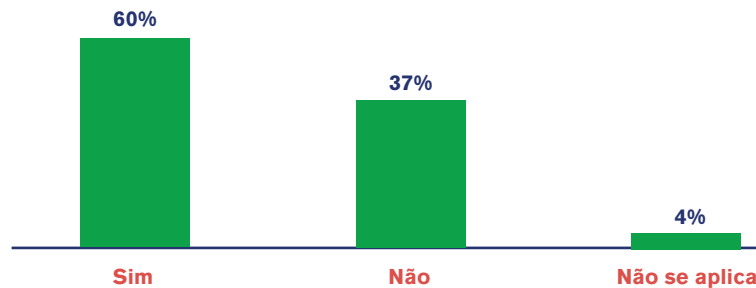
Os pilares LGBTQIA+, Raça e Equidade de Gênero são os mais frequentes nas Políticas de Diversidade e Inclusão das empresas participantes. É evidente que entre as certificadas o pilar LGBTQIA+ esteja presente em todas elas, e é algo muito positivo que o de Racial e de Equidade de Gênero também estejam. O percentual em relação ao pilar de Pessoas com Deficiência merece o destaque de que 98% das certificadas já o possuem em suas políticas. Já os pilares Gerações e Migrantes e/ou pessoas em situação de refúgio estão presentes em menor proporção, respectivamente.

Em relação a **política de diversidade disseminada e que se estende a fornecedores** e/ou à cadeia de valor, **cerca de metade (48%) das empresas participantes da pesquisa** afirmaram ter uma estruturada. Quando observamos essa proporção entre as empresas certificadas, 60% 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?- Todas as empresas



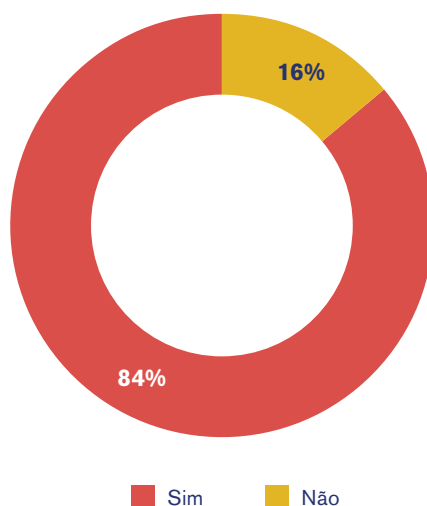
Sua organização tem uma política de diversidade de fornecedores, inclusive da comunidade LGBTQIA+, que é disseminada e aplicada no Brasil?- Empresas Certificadas



Outra política questionada foi sobre os **Canais de Denúncia**. Investigamos se as organizações possuíam canais em que seus (suas) colaboradores (as) pudessem denunciar discriminações com base na sua **orientação sexual ou identidade de gênero – com a possibilidade de destacar e tratar LGBTI+fobia** das outras categorias de preconceito e discriminação. O resultado foi impactante: **99% (90) das empresas** afirmaram ter esse recurso em seus canais de denúncia!

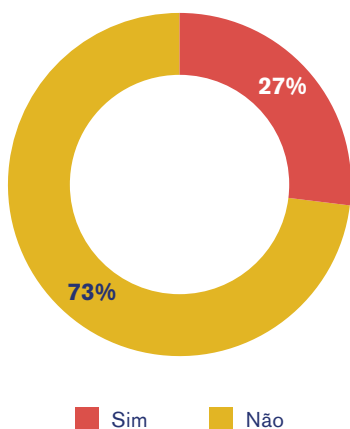
Além disso, entre essas 90 empresas, questionamos se tinham estruturado uma rotina para projetar e revisar planos de ação para abordar, encaminhar e solucionar quaisquer atos de discriminação contra colaboradores (as) LGBTI+ relatados. 84% (58% são as empresas certificadas) afirmaram já ter essa rotina estruturada, enquanto 16% ainda não a possuem.

Sua organização no Brasil possui canais de denúncia confidenciais para que seus (suas) colaboradores (as) possam denunciar possíveis discriminações com base na sua orientação sexual ou identidade de gênero – com a possibilidade de destacar e tratar LGBTI+fobia das outras categorias de preconceito e discriminação? - Todas as empresas

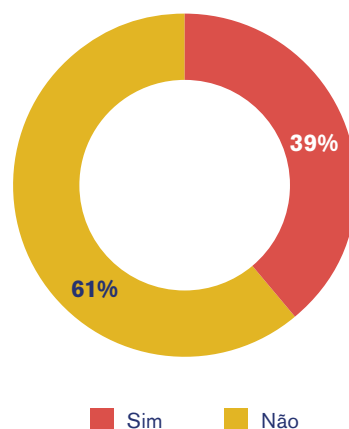


Especificando as políticas para a população trans, pouco mais de 1/4 (27%) das **empresas participantes da pesquisa** possuem uma **política de Transição de Gênero em vigor** para seus (suas) colaboradores (as) trans. Entre as empresas certificadas esse percentual é de 39%. É um ponto de atenção de que 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? - Todas as empresas



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? - Empresas Certificadas



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

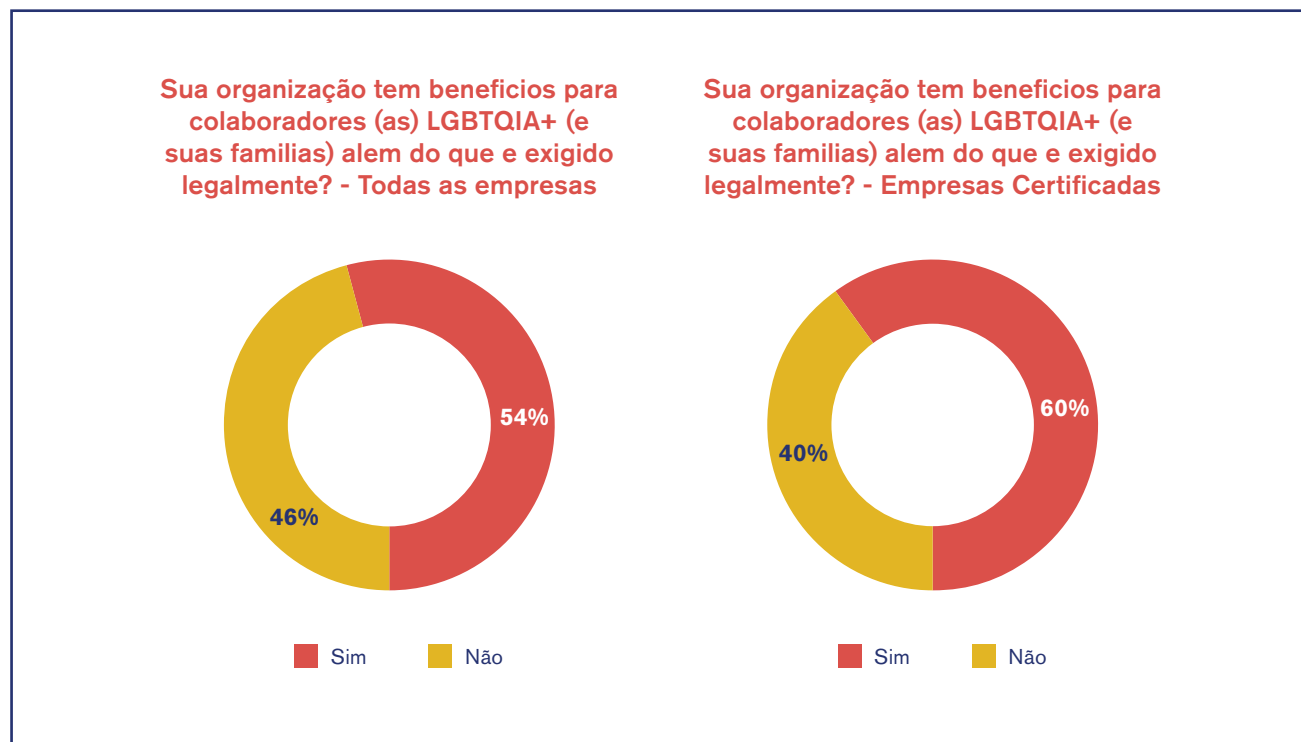
A organização possui políticas locais específicas para os seguintes cenários:	N	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Diretrizes que permitem o compartilhamento opcional de pronomes de gênero (inclusão de pronomes em crachás, redes sociais corporativas, e-mail, entre outros)	52	57%	72%
Diretrizes para ajustes no contrato de trabalho em caso de mudança de nome legal	50	55%	65%
Diretrizes para reconhecimento de senioridade e benefícios em caso de mudança de nome legal	35	38%	49%
Política específica sobre o uso de banheiros e vestiários	30	33%	42%
Política específica sobre código de vestimenta inclusivo	25	27%	33%
Não temos nenhuma política administrativa ou legal com foco em pessoas trans	23	25%	12%
Política geral de acompanhamento às transições de gênero	21	23%	35%
Outros	11	12%	16%
Total de Empresas		91	57

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

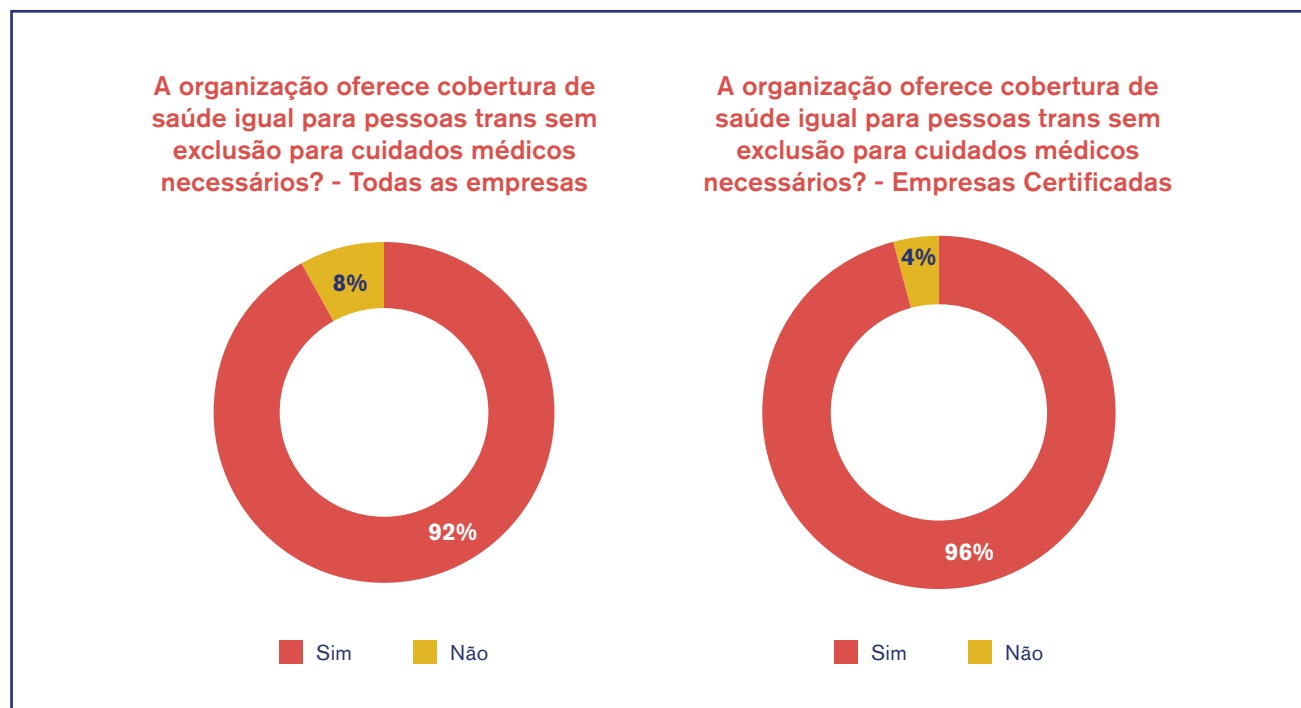
Destaca-se que 72% das empresas reconhecidas possuem políticas em relação ao uso do pronome desejado em crachás, e-mails, redes, etc. No mesmo sentido, 65% das reconhecidas possuem diretrizes para ajustes no contrato de trabalho em caso de mudança de nome legal. Esses percentuais são de 57% e 55% em relação a todas participantes.

Este pilar também investigou os benefícios estabelecidos pelas empresas. Todas afirmaram oferecer Convênio Médico, Assistência Odontológica, Seguro de Vida, Benefícios Flexíveis ou similares, por meio de prestadores privados.

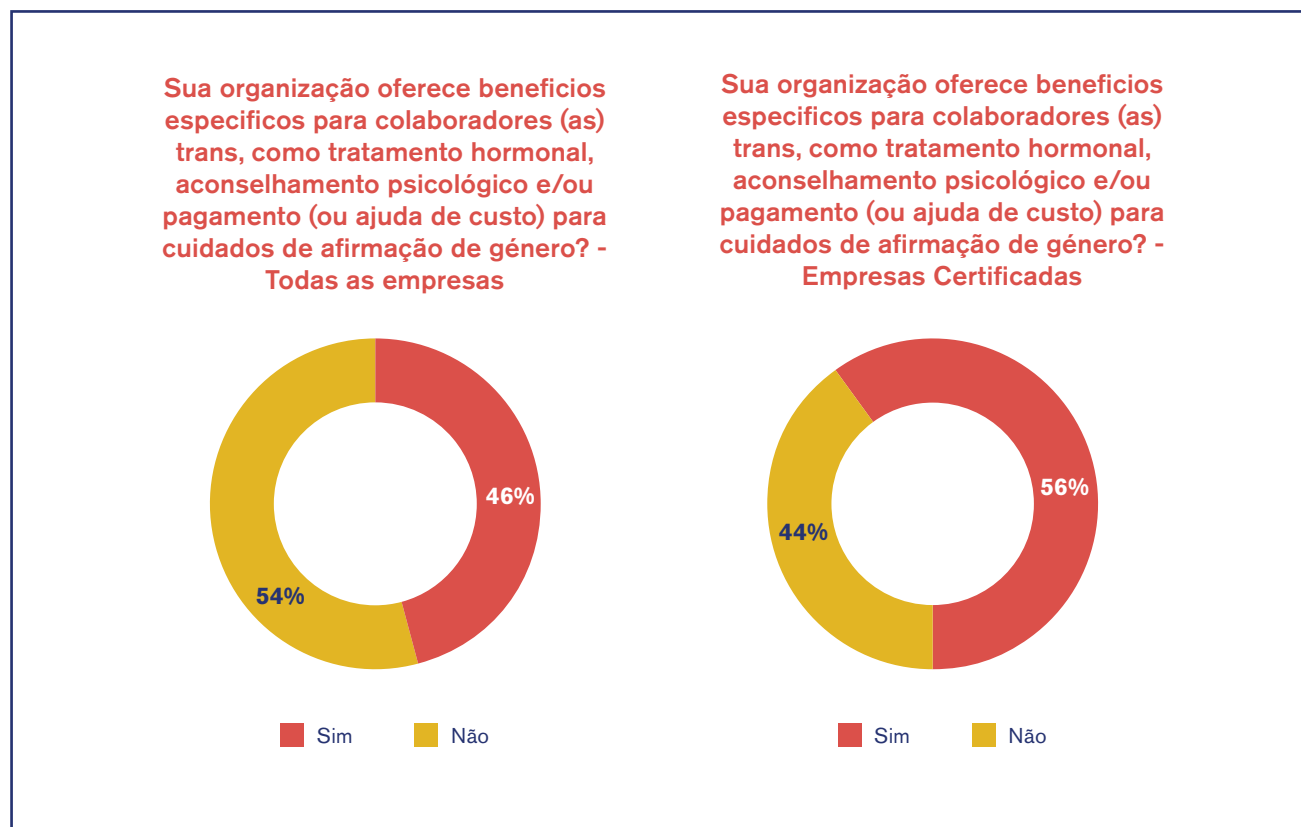
Ao perguntarmos sobre benefícios específicos, 54% das empresas afirmaram ter benefícios para colaboradores (as) LGBTQIA+ (e suas famílias) além do que é exigido legalmente. Entre as certificadas esse percentual foi 6% maior.



92% 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%.

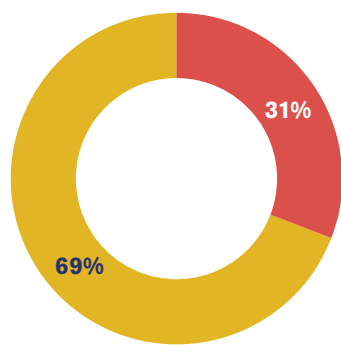


Já em relação aos **benefícios específicos para pessoas trans** investigamos se a organização oferece benefícios como tratamento hormonal, aconselhamento psicológico e/ou pagamento (ou ajuda de custo) para cuidados de afirmação de gênero. **Entre as participantes, 46% afirmaram oferecer esses benefícios**, entre as certificadas o percentual foi de **56%**.



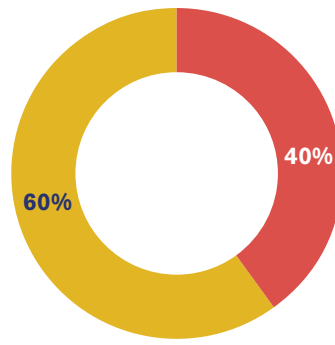
Também investigamos se esse mesmo benefício é estendido para filhos (as) trans de colaboradores (as). O resultado geral e entre as certificadas foi similar, em que 31% e 40% responderam de modo afirmativo, respectivamente.

Sua organização oferece benefícios específicos para filhos trans de colaboradores (as), como tratamento hormonal, aconselhamento psicológico e/ou pagamento (ou ajuda de custo) para cirurgia de redesignação sexual? - Todas as empresas



■ Sim ■ Não

Sua organização oferece benefícios específicos para filhos trans de colaboradores (as), como tratamento hormonal, aconselhamento psicológico e/ou pagamento (ou ajuda de custo) para cirurgia de redesignação sexual? - Empresas Certificadas



■ Sim ■ Não

A maioria das empresas oferta o **plano de saúde para as pessoas parceiras e dependentes de seus (suas) colaboradores (as), independente do gênero e sexualidade, bem como, acesso a serviços psicológicos e a possibilidade do uso 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 resignação sexual e licença durante este processo.** Em especial empresas do setor Farmacêutico se destacam por oferecer isenção total de custos em medicamentos e hormônios que estejam dentro do portfólio da empresa.

Também é oferecido suporte psicológico e jurídico para retificação de documentos. Os programas de assistência psicológica se estendem para todas as pessoas e seus (suas) dependentes.

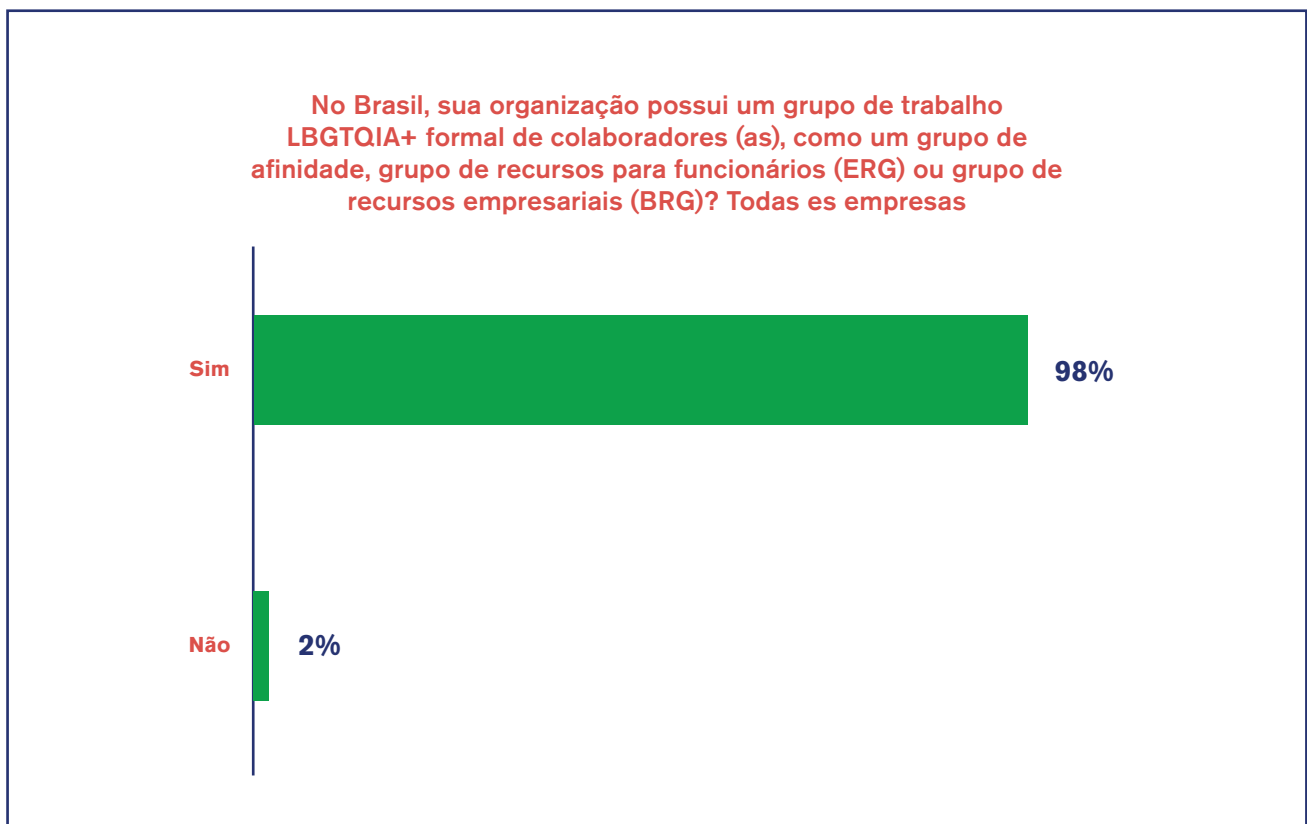
Outro benefício bastante oferecido é o período de licença-maternidade e licença-paternidade superior ao garantido legalmente. Sendo utilizado o termo licença parental, que se aplica também a casos de adoção, e se estende a casais homoafetivos, além da pessoa gestacional ou não quando for o caso.

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.

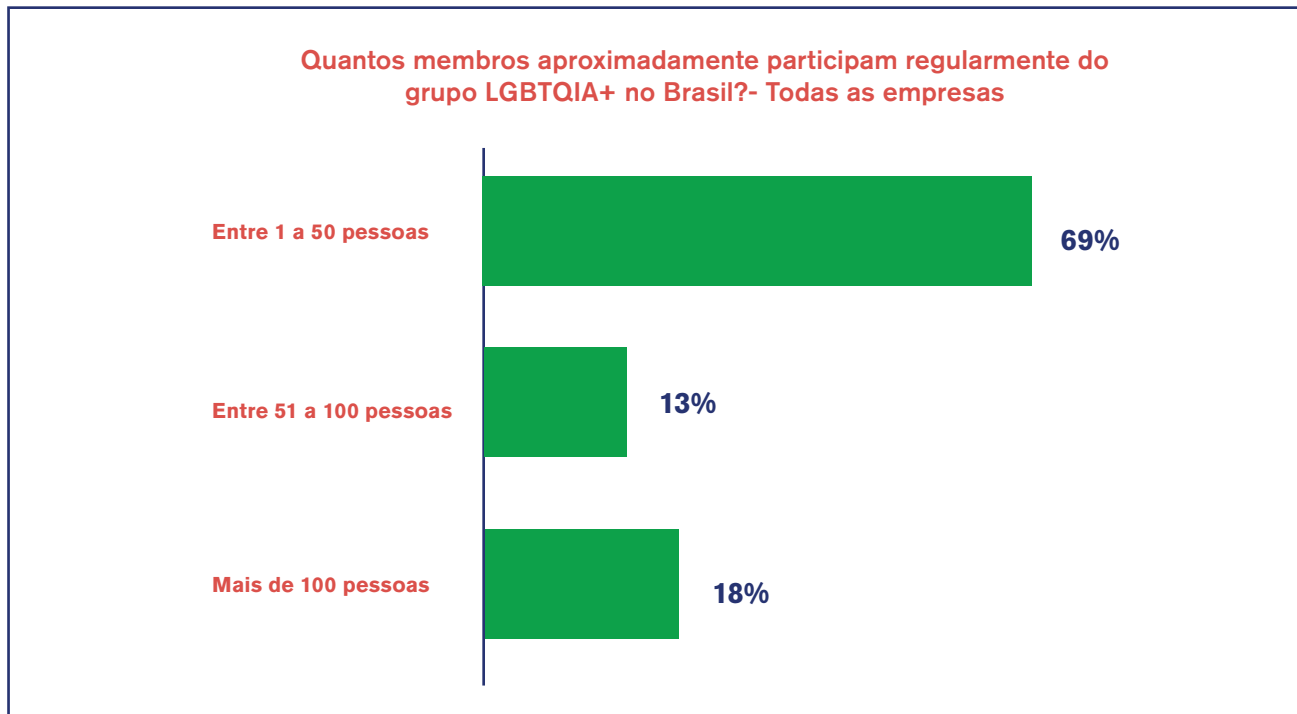
Análises do capítulo 3: Apoio a uma cultura inclusiva e melhores práticas baseadas em dados

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 a 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.

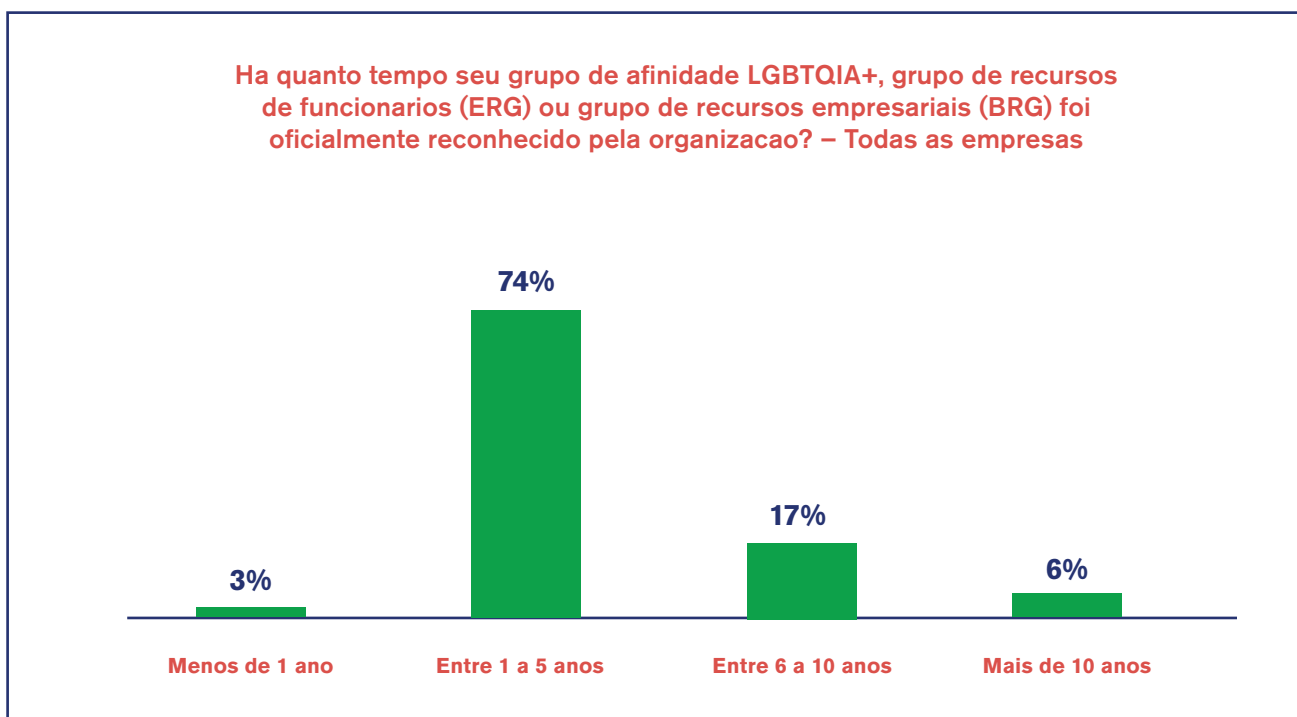
Notoriamente, quase todas **(98% das 89 empresas)** responderam afirmativamente sobre terem em sua organização um grupo de afinidade, grupo de recursos de funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG) LGBTQIA+. Entre as duas empresas que ainda não o possuem, uma afirmou que a organização apoiaria os funcionários LGBTQIA+ a encontrar um espaço/caminho para desenvolvê-lo e outra preferiu não responder.



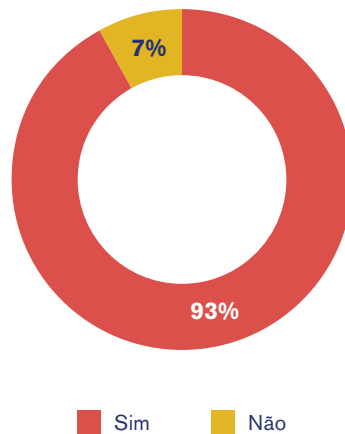
Entre as que possuem, a proporção aproximada de membros regulares é entre 1 e 50 **pessoas em mais da metade (69%) das empresas**. Entre membros há pessoas aliadas em 97% das empresas com grupo de afinidade, grupo de recursos de funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG) LGBTQIA+.



Cerca de $\frac{3}{4}$ dos grupos foram reconhecidos há cerca de 1 e 5 anos pela organização no Brasil. Apenas 6% possuem grupos formalmente reconhecidos há mais de 10 anos. **93% contam com um Sponsor Executivo Sênior como patrocinador, entre as empresas certificadas esse percentual é de 100%.**

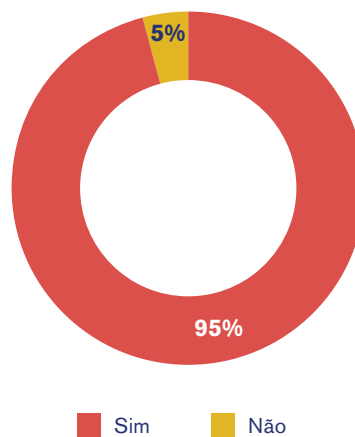


Esse grupo de afinidade, grupo de recursos de funcionários (ERG) ou grupo de recursos empresariais (BRG) de funcionários LGBTQIA+ têm um Executivo Sênior como patrocinador? (Exemplo: Vice-Presidente, Diretor, Diretor Executivo ou Superintendente) – Todas as empresas

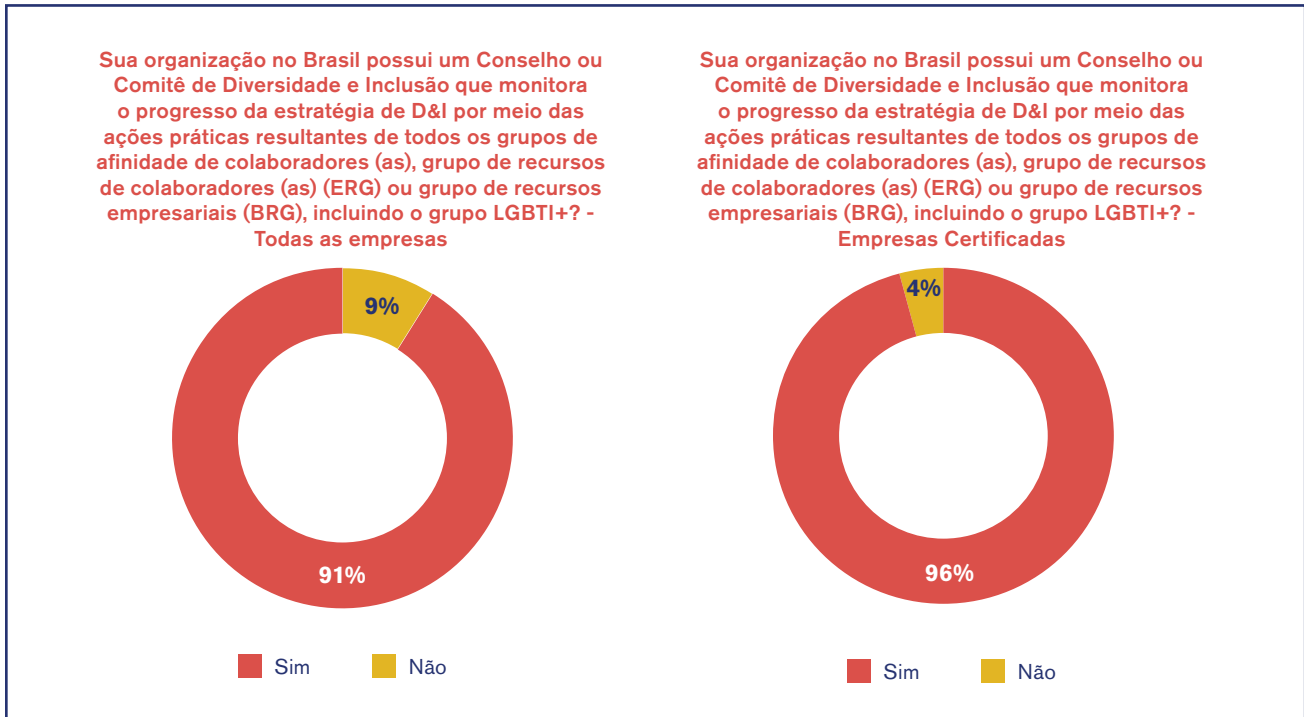


Das empresas participantes da pesquisa, 95% afirmaram ter uma equipe dedicada para Diversidade e Inclusão, e o percentual se manteve entre as empresas certificadas.

Sua organização tem uma equipe dedicada para Diversidade e Inclusão? – Todas as empresas



91% das empresas 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 colaboradores (as), incluindo o LGBTQIA+. Entre as empresas reconhecidas esse percentual é quase de 100%.



Entre as empresas que possuem um Comitê ou Conselho, **54% afirmam terem fixado metas objetivas relacionadas à inclusão da população LGBTQIA+.** Entre as empresas reconhecidas esse percentual foi de **58%**.

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 a 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:

“Aumentar em 5% a população LGBTQIA+ até 2025 - efetuar 4 grandes ações educativas por ano com todos os funcionários da América Latina.”

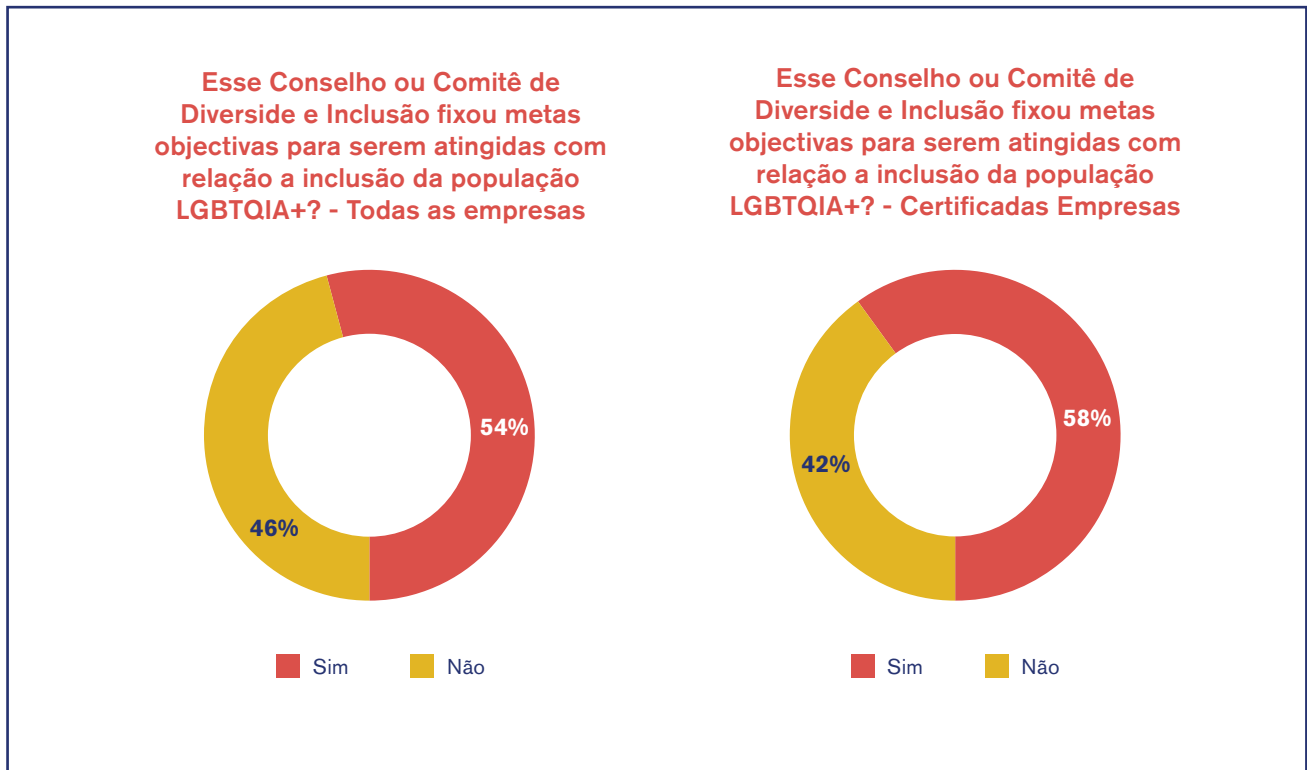
“Desenvolver liderança Trans na organização - Desenvolver e aprofundar métrica de pessoas LGBTQIA+ por área - Garantir oferta de vagas afirmativas para as áreas - Criar plano de desenvolvimento para capacitação e letramento para que pessoas trans cresçam na carreira - Continuar parceria com ID_BR para Censo anual na companhia - Capacitar toda liderança nos temas que envolvem a comunidade LGBTQIA+ em suas equipes.”

“Como meta para 2023, temos de expandir nosso compromisso com a comunidade LGBTQIA+ através de ações como ampliar a certificação HRC para os países da Argentina e Brasil, além de seguir com a certificação no México pelo 4º ano consecutivo. Além disto, temos em nossa agenda realizar ao menos 2 eventos especializados na temática sendo um deles, de capacitação e conscientização e o outro um evento/posicionamento no dia internacional do orgulho LGBTQIA+. Também criamos um calendário global com todas as datas relevantes de cada país sobre a temática, para que seja também realizem ações locais.”

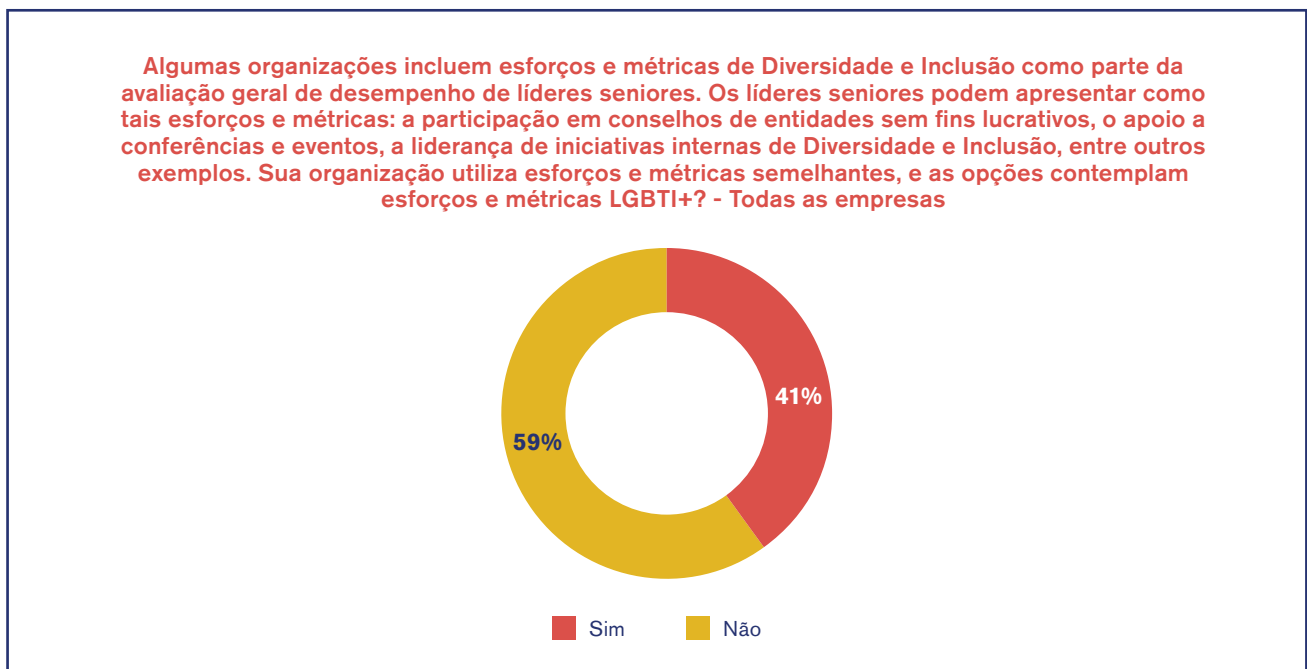
“Dentre as metas estão, para 2025, atingir 5% de profissionais autodeclarados LGBTQIAPN+ no escritório. Já para 2030, o objetivo é atingir 7,5% de profissionais LGBTQIAPN+ no escritório.”

“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%.”

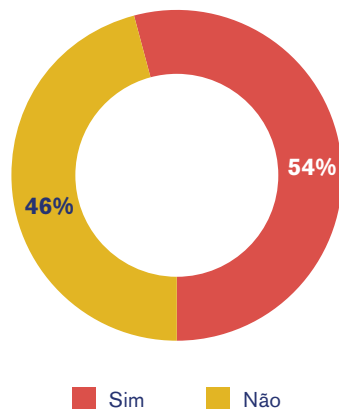
“Ter 10% de pessoas que se consideram parte da Comunidade LGBTQIA+ até 2025; Realização de um Censo Interno de D&I para mapeamento de orientação sexual;”



Ainda sobre o apoio a uma cultura inclusiva, foi avaliado e considerado como um dos critérios para este pilar, a prática de esforços e métricas de Diversidade e Inclusão como parte da avaliação geral 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. 41% das empresas participantes afirmaram realizar essas avaliações.

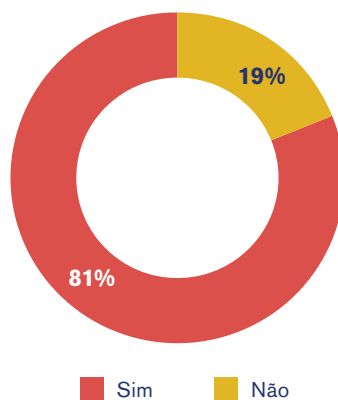


Algumas organizações incluem esforços e métricas de Diversidade e Inclusão como parte da avaliação geral de desempenho de líderes seniores. Os líderes seniores podem apresentar como tais esforços e métricas: a participação em conselhos de entidades sem fins lucrativos, o apoio a conferências e eventos, a liderança de iniciativas internas de Diversidade e Inclusão, entre outros exemplos. Sua organização utiliza esforços e métricas semelhantes, e as opções contemplam esforços e métricas LGBTI+? - Empresas Certificadas

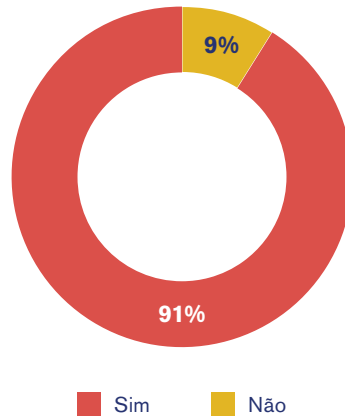


Em relação a melhores práticas baseadas em dados, o critério avaliado foi a realização de levantamentos anônimos (por exemplo, pesquisas de clima organizacional ou radares de percepção) nas organizações no Brasil, que incluíssem questões qualitativas relacionadas à percepção de inclusão de seus (suas) funcionários (as) LGBTQIA+. Consideramos como destaque o percentual de **81% das participantes afirmarem realizar pesquisas anônimas com esse teor. Entre as certificadas o percentual foi 10% maior (91%)!**

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+? - Todas as empresas

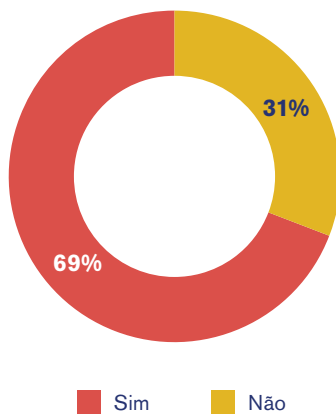


A cada 2 anos, aproximadamente, há levantamentos anônimos realizados (por exemplo, pesquisas de clima organizacional ou radares de percepção) em sua organização no Brasil que incluem questões qualitativas relacionadas à percepção de inclusão de seus funcionários (as) LGBTQIA+? - Empresas Certificadas

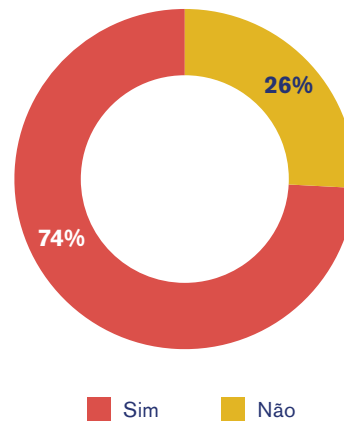


No entanto, o percentual diminuiu em 12% quando questionado sobre o levantamento demográfico do Conselho (ou outro órgão de governança) incluir a opção de os membros relatarem sua orientação sexual e identidade de gênero ou autoidentidade como LGBTQIA+. Entre as certificadas, em contrapartida, 74% afirmaram levantar este dado.

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+? – Todas as empresas



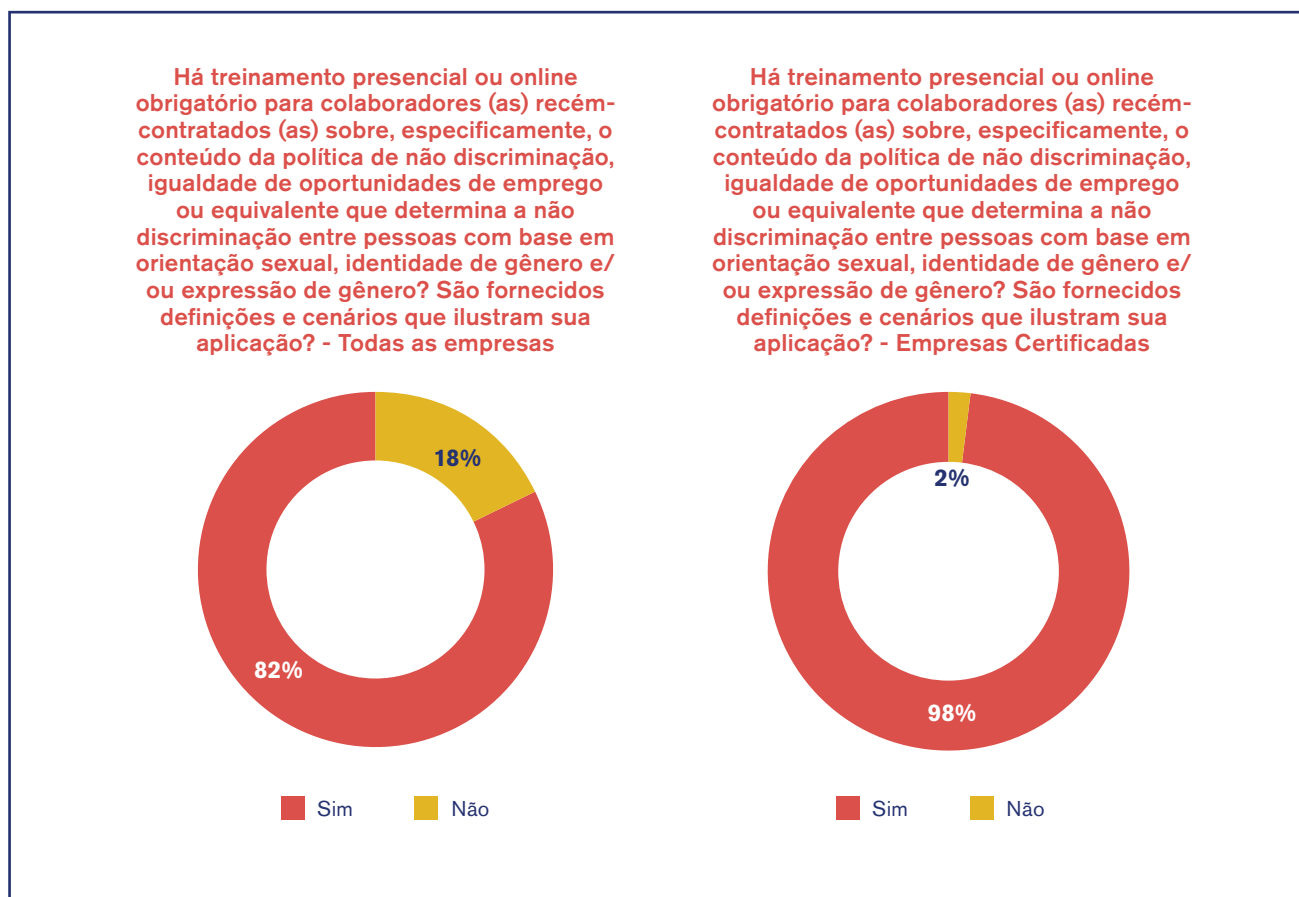
O levantamento demográfico do Conselho (ou outro órgão de governança) inclui a opção de os membros relatarem sua orientação sexual e identidade de gênero ou autoidentidade como LGBTQIA+? – Empresas Certificadas



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

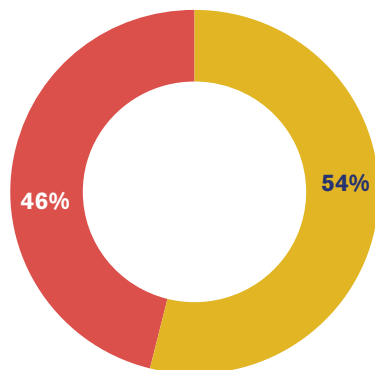
Este pilar visa investigar sobre as práticas de educação realizadas pelas empresas participantes em relação a temática e população LGBTQIA+. Os critérios foram distribuídos entre os três tipos de treinamentos questionados.

Um pouco mais de 80% 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 elas, 97% mencionam especificamente os termos “orientação sexual” e “identidade e/ou expressão de gênero”. E **98% das certificadas** comprovaram realizar este treinamento.



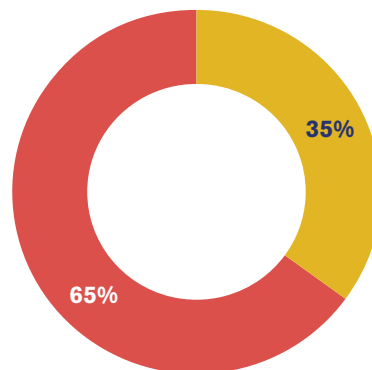
O percentual foi bem menor em relação a treinamentos direcionados às pessoas que mudaram de área, foram promovidas ou mudaram de nível, e passaram a estar à frente de uma equipe de trabalho, focados nos seguintes temas: vieses inconscientes LGBTQIA+, liderança inclusiva na diversidade sexual e de gênero, aliados eficazes, zonas seguras livres de discriminação ou similares de acordo com as necessidades organizacionais em questões de diversidade sexual e de gênero. Apenas 46% das empresas afirmaram e comprovaram realizar. E entre elas 95% 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 65% afirmaram realizá-lo.

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? - Todas as empresas



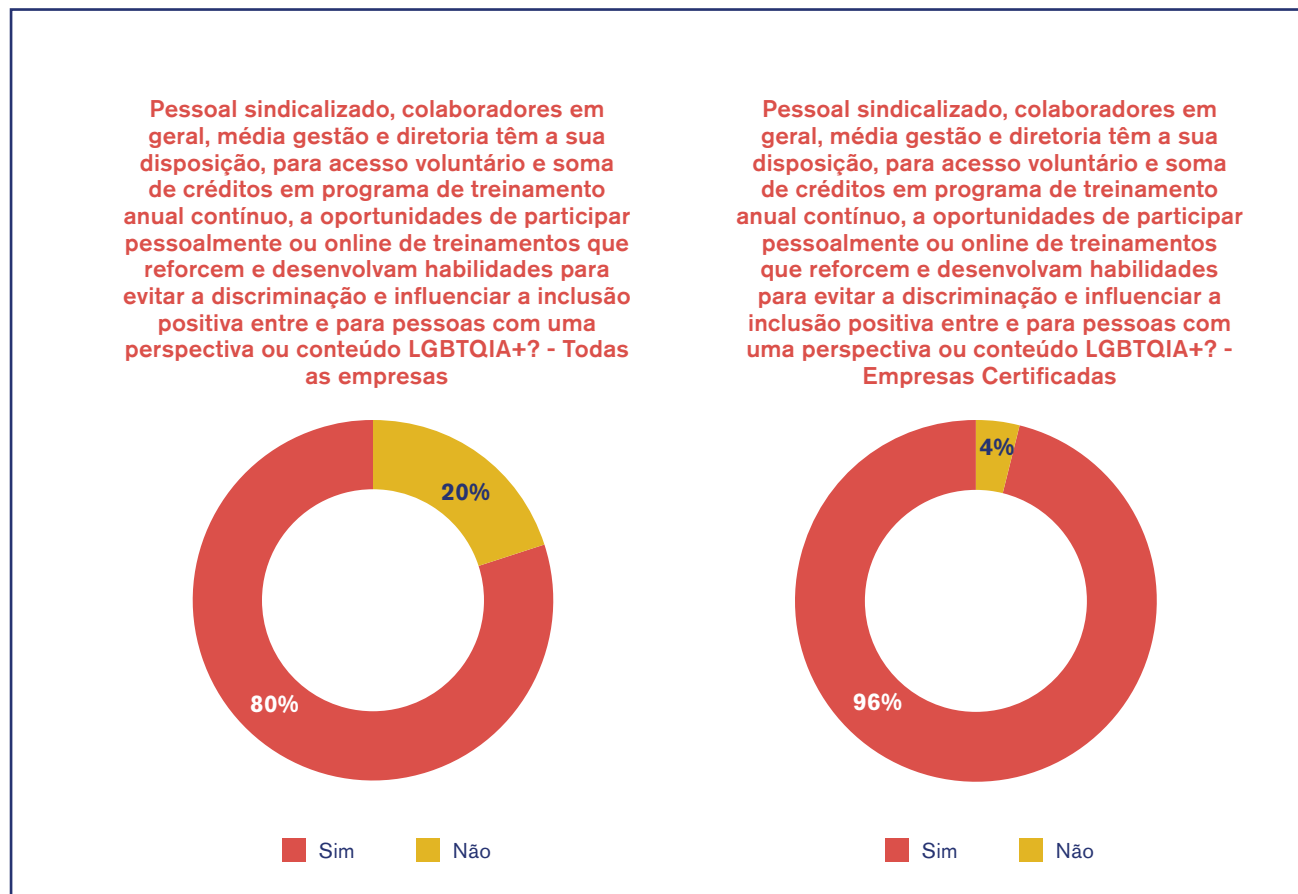
■ Sim ■ Não

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? - Empresas Certificadas

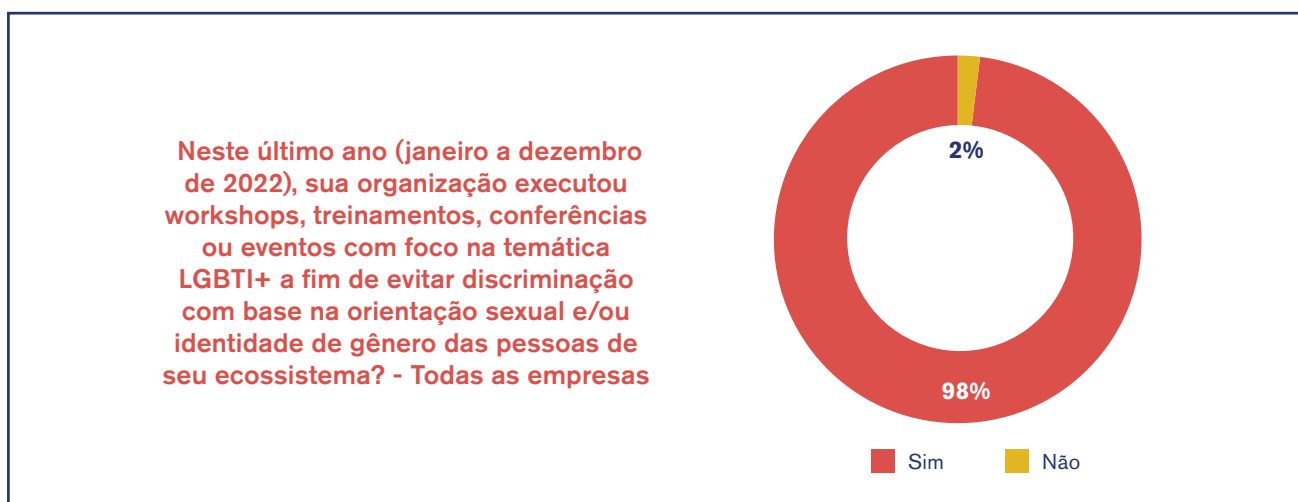


■ Sim ■ Não

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 colaboradores (as) em geral, média gestão e diretoria o resultado foi de 80%. Entre elas, 94% afirmaram mencionar especificamente os termos “orientação sexual” e “identidade e/ou expressão de gênero” nestes treinamentos. E 96% das certificadas confirmaram ofertar este treinamento.



Avaliamos também se no último ano (janeiro a dezembro de 2022), 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 . Positivamente, o resultado foi próximo aos 100%, tanto de modo geral, quanto entre as empresas certificadas.



Os workshops e treinamentos foram oferecidos em maior proporção para a liderança sênior e diretores/gerentes, seguido de colaboradores (as) em geral. O mesmo se manteve entre as empresas certificadas. Apenas 17% das empresas ofereceram os workshops e treinamentos para fornecedores.

Os treinamentos, workshops, conferências ou eventos (com foco na temática LGBTQIA+) realizados durante este ano (janeiro a dezembro de 2022), foram oferecidos aos seguintes públicos:	N	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Liderança Sênior	89	100%	100%
Diretores/Gerentes	89	100%	100%
Colaboradores	88	99%	98%
Trabalhadores terceirizados	39	44%	46%
Clientes	18	20%	21%
Fornecedores	15	17%	18%
Total de Empresas	-	89	56

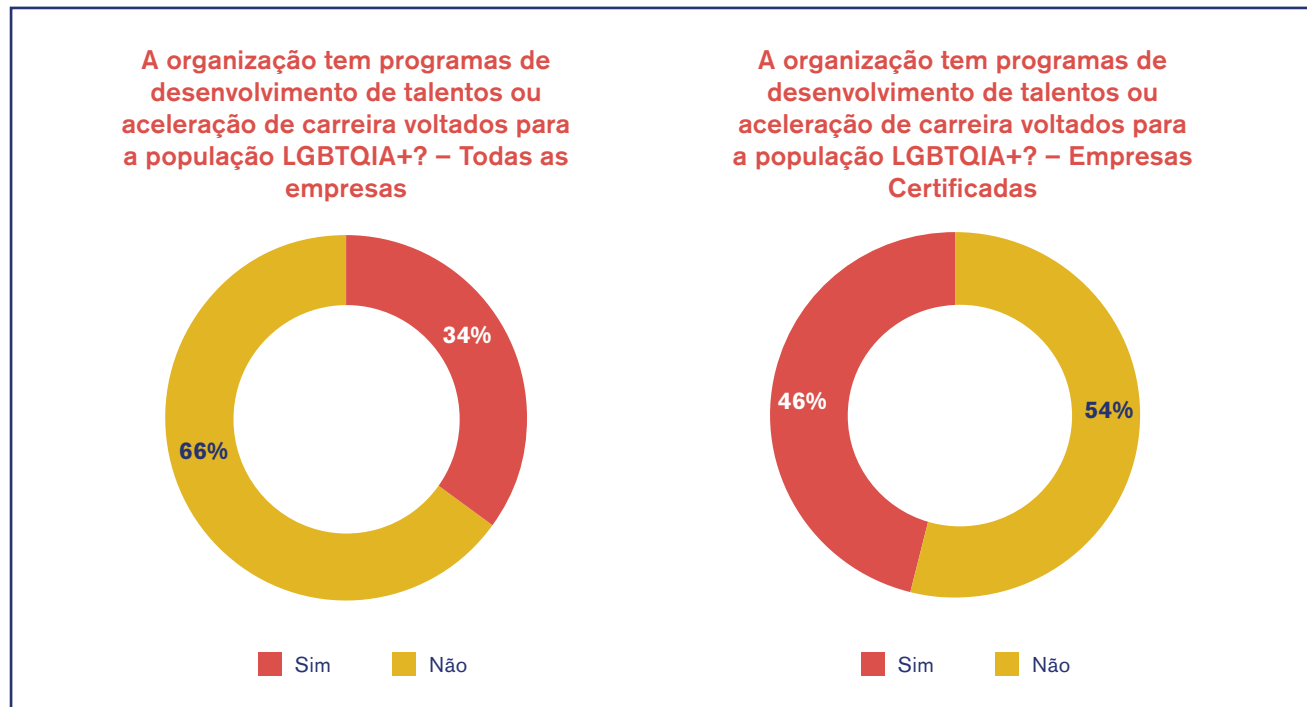
*As empresas poderiam selecionar apenas as alternativas que estivessem em vigor.

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.

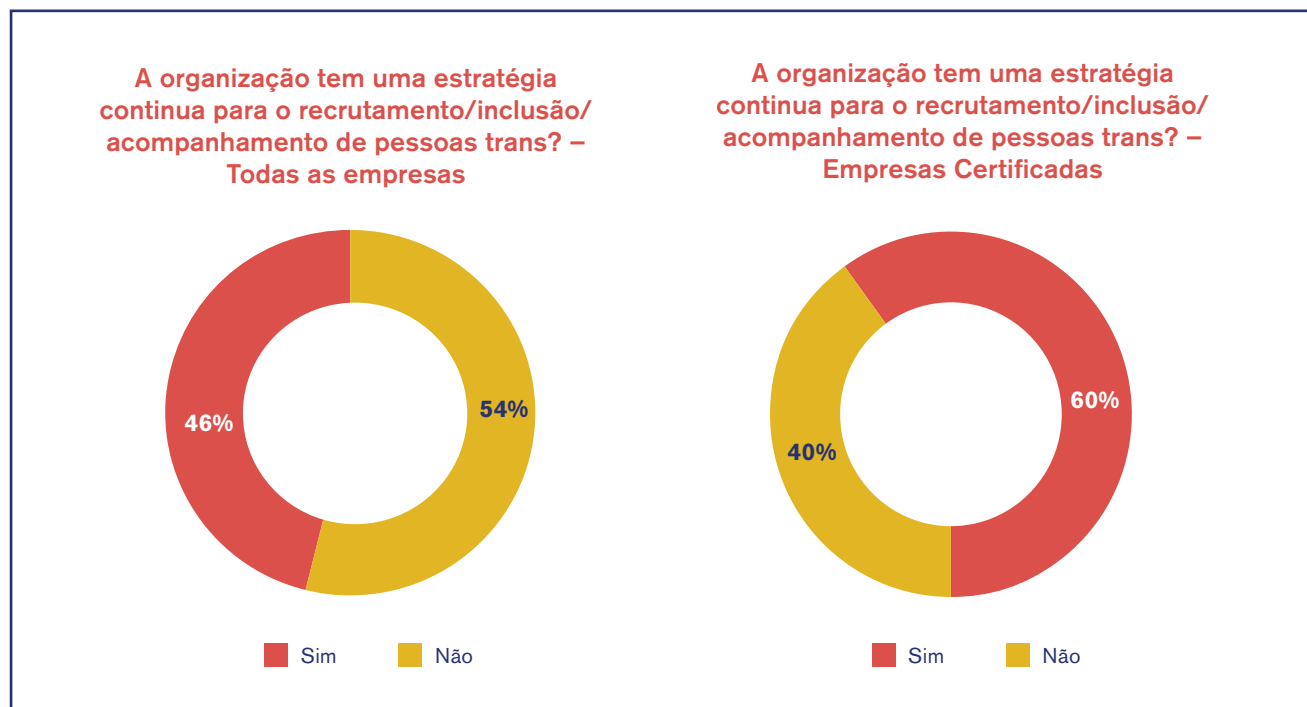
Os treinamentos, workshops, conferências ou eventos (com foco na temática LGBTQIA+) realizados durante este ano (janeiro a dezembro de 2022), foram moderados/facilitados por:	N	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Grupo de afinidade/ERG/BRG/GT/Squad de Funcionários LGBTQIA+	79	89%	93%
Equipe interna da organização	75	84%	89%
Palestrantes, Especialistas ou Consultores Externos	72	81%	80%
Comitê ou Conselho de Diversidade & Inclusão	54	61%	66%
Executivo Sponsor, ONGs da Sociedade Civil, Fórum de Organizações e Direitos LGBTQIA+	40	45%	48%
Outros	1	1%	2%
Total de Empresas	-	89	56

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

Cerca de 1/3 das empresas participantes possuem programas de desenvolvimento de talentos ou aceleração de carreiras com recortes para a população LGBTQIA+. Entre as empresas com nota 100 esse percentual foi um pouco superior, de 46%.



Especificamente em relação ao recrutamento/ inclusão/ acompanhamento de pessoas trans, 46% das empresas afirmaram ter essa estratégia estabelecida. Entre as empresas reconhecidas esse percentual foi de 60%.



56% 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 (96%) e Atração de Talentos (82%), 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	% em relação ao total de empresas	% em relação às empresas certificadas
Recursos Humanos	49	96%	97%
Atração de talentos	42	82%	82%
Jurídico e Compliance	28	55%	55%
Serviços médicos	20	39%	45%
Segurança e manutenção	13	25%	32%
Serviços alimentares	9	18%	21%
Total de Empresas	-	51	38

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

Análises do capítulo 5: Compromissos Públicos

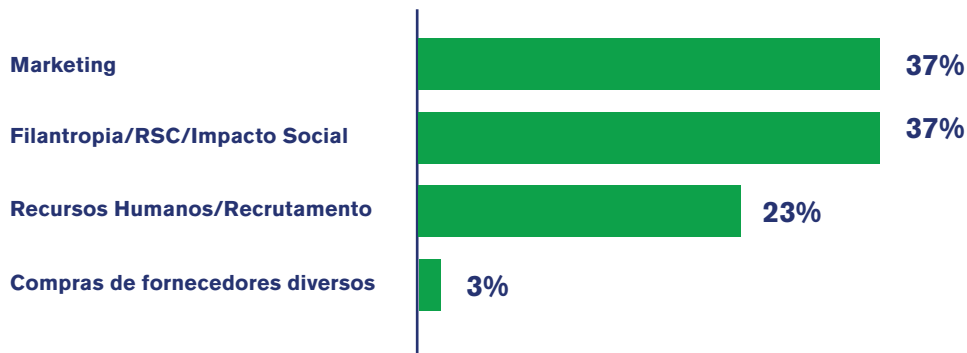
Um dos importantes pilares para a avaliação desta pesquisa foi a realização de compromissos públicos com a comunidade LGBTQIA+. Entre as empresas participantes **92% afirmaram ter realizado ao menos um compromisso público.**¹ Para atingir a pontuação máxima neste pilar, era necessária a comprovação de até 3 ações realizadas em 2022. De forma geral, 75% das empresas participantes realizaram de 3 a 5 ações voltadas a comunidade LGBTQIA+.



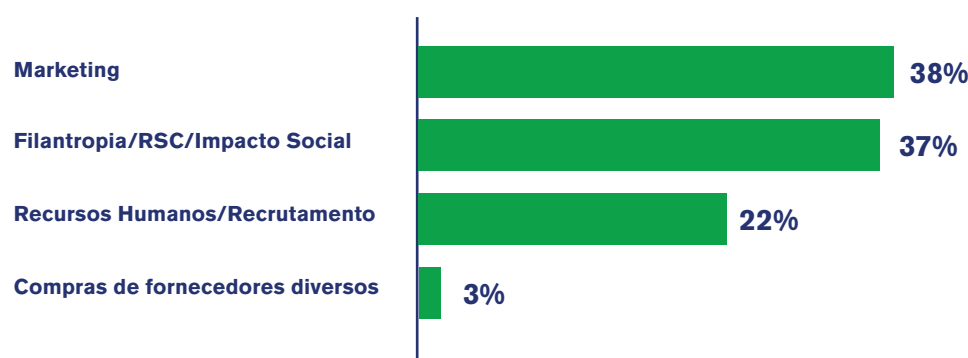
Entre todas as ações realizadas, 37% foram de Marketing e Filantropia/RSC/Impacto Social. O mesmo ocorre entre as empresas reconhecidas.

¹ Foram consideradas quatro categorias principais para os compromissos públicos: Compromissos Públicos para cada categoria: **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 LGBTI+ 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 LGBTI+, 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 bases diretrizes de D&I implementada na organização, 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.

Categorias dos compromissos realizados – Todas es empresas



Categorias dos compromissos realizados – Empresas certificadas



Entre os compromissos públicos relatados:

A maioria das empresas relataram serem signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e de assumirem os 10² compromissos propostos pela organização. Como também a assinatura de cartas destinadas a fomentar a discussão da temática, como a Carta Aberta de apoio à Diversidade, ao Respeito e à Inclusão de Pessoas LGBTQIA+³ nos ambientes de trabalho brasileiros;

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.

³ Carta elaborada pela Out & Equal, Instituto +Diversidade e Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ direcionada aos candidatos (as) presidenciais das eleições gerais de 2022. Tinha como objetivo firmar o compromisso com a diversidade, o respeito e a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mundo do trabalho no Brasil, reafirmando que valorizam e estão comprometidas com a valorização, respeito e promoção da diversidade, da equidade e da inclusão de todas, todos e todes no local de trabalho. Foi assinada por 118 corporações e organizações não governamentais.

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;

Também foram realizados eventos voltados às questões LGBTQIA+, bem como o patrocínio de eventos de empregabilidade LGBTQIA+;

Foram realizadas parcerias com Organizações Não Governamentais (ONGs), além de doações para essas e projetos sociais. Além disso, foram destinados recursos financeiros para projetos voltados à causa LGBTQIA+;

Por fim, outras atividades relatadas estão relacionadas a ações no âmbito público político, como a apresentação de ações para empregabilidade de pessoas trans na Câmara Municipal de São Paulo e a participação de colaboradores em audiência pública sobre o combate à LGBTfobia.

Principais destaques que as empresas participantes já estão realizando!

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

- Ações dos grupos de afinidades para que colaboradores (as) LGBTQIA+ se sintam mais confortáveis para “sair do armário” e ser quem são no ambiente corporativo. Prevendo um processo sem traumas e acolhedor, previsto em documento da organização;
- Esforços voltados para que líderes seniores estejam presentes em ações contra LGBTQIA+ fobia e letramentos sobre a pauta;
- Ações voltadas para a comunidade LGBTQIA+ durante o ano todo, não apenas nas datas comemorativas;
- Benefícios oferecidos exclusivamente para pessoas trans, como o reembolso de medicamentos para pessoas trans, para a realização de cirurgias de redesignação sexual e licença durante este processo. Sendo que algumas empresas do setor Farmacêutico se destacam por oferecer isenção total de custos em medicamentos e hormônios que estejam dentro de seu portfólio;
- Participação em discussões públicas, como a Câmara Técnica da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) para temas ligados às pessoas trans e discussões em audiências públicas nas instituições legislativas.

Melhores Práticas:

- Documentos em português em organizações 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 a interseccionalidade de seus Sponsors, coordenadores, participantes e discussões;
- 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 de destaque das empresas participantes, com maior impacto associado a projetos envolvendo pessoas trans;

CONCLUSÃO

A participação de todas as 91 empresas na segunda edição da pesquisa HRC Equidade BR - Melhores Empresas para pessoas LGBTI+ Trabalharem no Brasil apresenta **mensagens importantes para a realidade das pessoas LGBTQIA+** no contexto corporativo. Vamos a elas!

1. O tema de políticas e benefícios é o que mais se destaca na pesquisa. Felizmente e logo na sequência, há resultados bem positivos entre as empresas participantes em relação a compromissos públicos e uma boa governança do tema. 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, de forma obrigatória, voltados para 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.
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 quantitativas 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 colaboradores(as) trans, que vão desde o apoio na retificação de documentos até isenção de medicamentos, hormônios e da cirurgia de redesignação. É fundamental que essas práticas estejam estabelecidas através de uma política estruturada na organização, sendo 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 voltadas a 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 57 certificadas. É hora de celebrar!

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

AGRADECIMENTOS

Os resultados da segunda edição da HRC Equidade BR 2023 celebram o caminho sólido em que empresas privadas avançam no país para a temática LGBTQIA+. É interessante observar o crescimento expressivo de empresas certificadas este ano, quando comparamos com a primeira edição no ano passado. Queremos agradecer a todas as organizações participantes, que acreditam em um ambiente mais inclusivo para todas as pessoas e sabem que muito ainda é preciso ser feito. 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 para avançar e alcançar a inclusão total de todas as pessoas colaboradoras LGBTQIA+ no país.

Agradecimentos especiais

Agradecimento especial a todas as pessoas integrantes do time de Pesquisas, Institucional e de Comunicação da Mais Diversidade, pela campanha de divulgação e contato com as empresas, 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. Em especial, uma menção honrosa a Gabriella Gontijo e Leticia Marques, responsáveis pelo acompanhamento e condução do projeto como um todo. Muito obrigado! Também destinamos um agradecimento especial a Jay Brown, Vice-presidente Sênior de Programas, Pesquisa e Treinamento da HRC, RaShawn “Shawnie” Hawkins, Diretora do Programa de Igualdade no Local de Trabalho HRC, e Carlhey Bolz, Vice-Diretora de Engajamento de Negócios Globais pelo apoio e orientação recebidos da sede da HRC em Washington. Também agradecemos a Robert Villafior, Josette Matoto e Courtney Ray pela concepção deste relatório HRC Equidade BR 2023. Além disso, Hillary Esquina, Jose Soto, Simon Garcia e Raye Maguire por sua experiência e assistência em marketing digital. E, por último, a Fransisco Hernandez-Caceres, pelo apoio nas comunicações.

Thiago Guarnieri Roveri, Diretor de Pesquisas e de Pessoas

Helen Faquinetti, Diretora do Instituto Mais Diversidade

